

Máster Universitario en Gestión de Personal y  
Práctica Laboral  
Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de León  
Curso 2019 / 2020

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES  
LABORALES DEL PROFESORADO  
UNIVERSITARIO EN ESPAÑA

ANALYSIS OF THE LABOR CONDITIONS OF  
UNIVERSITY INSTRUCTORS IN SPAIN

Realizado por el alumno D. Sandra López Macía

Tutorizado por el Profesor D. Luis García Buendía

## INDICE

1. RESUMEN.....	1
2. OBJETIVOS.....	3
3. METODOLOGÍA .....	3
4. LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA EN ESPAÑA. ....	4
5. SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN ESPAÑA.....	6
6. SITUACIÓN DE LAS PROFESORAS UNIVERSITARIAS EN ESPAÑA .....	11
7. LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO. ....	13
7.1. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR FUNCIONARIO.....	14
7.2. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO.....	16
7.2.1. Personal Docente e Investigador Ayudante de Universidad .....	18
7.2.2. Personal Docente e Investigador Profesor Ayudante Doctor. ....	22
7.2.3. Personal Docente e Investigador Profesor Contratado Doctor. ....	27
7.2.4. Personal Docente e Investigador Profesor Visitante. ....	31
7.2.5. Personal Docente e Investigador Profesor Asociado.....	32
8. COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS. ....	46
9. CONCLUSIONES .....	50
10. BIBLIOGRAFIA.....	52
11. ANEXO.....	58

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución del personal docente e investigador en las universidades públicas. ....	8
Tabla 2. Distribución del personal docente e investigador por cuerpos docentes. ....	9
Tabla 3. Evolución del número de Profesoras universitarias por categoría. ....	12
Tabla 4. Retribuciones Personal Docente e Investigador Funcionario Año 2019. ....	15
Tabla 5. Retribuciones Personal Docente e Investigador Funcionario Año 2020. ....	16
Tabla 6. Tablas retributivas de cada Comunidad según el año al que pertenecen. ....	18
Tabla 7. Retribuciones del PDI Ayudante de Universidad. ....	20
Tabla 8. Retribuciones del PDI Profesor Ayudante Doctor. ....	24
Tabla 9. Retribuciones del PDI Profesor Contratado Doctor. ....	29
Tabla 10. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 6 horas. ....	33
Tabla 11. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 5 horas. ....	38
Tabla 12. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 4 horas. ....	41
Tabla 13. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 3 horas. ....	45
Tabla 14. Trienios. ....	48
Tabla 15. Retribución del primer tramo para quinquenios y sexenios. ....	49
Tabla 16. Retribución de quinquenios y sexenios por tramos. ....	49

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del PDI según su régimen y dedicación laboral. ....	10
Gráfico 2. Evolución del PDI según su régimen y tipo de contrato. ....	10
Gráfico 3. Salario Anual PDI Ayudante de Universidad por Comunidad Autónoma. ....	22
Gráfico 4. Salario Anual PDI Ayudante Doctor por Comunidad Autónoma. ....	26
Gráfico 5. Salario Anual PDI Profesor Contratado Doctor por Comunidad Autónoma. ....	31
Gráfico 6. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 6 horas. ....	36
Gráfico 7. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 5 horas. ....	39
Gráfico 8. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 4 horas. ....	43
Gráfico 9. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 3 horas. ....	46

## 1. RESUMEN

Tras numerosos sucesos como la implantación del Plan Bolonia y la Ley Orgánica de Universidades la educación Española se vio modificada por la crisis económica del 2008 que trajo consigo muchas consecuencias negativas, entre ellas los numerosos recortes que han provocado una gran disminución de la plantilla de docentes en las universidades españolas. Además de esto, se ha observado una tendencia que aumenta a favor de docentes laborales y que disminuye los docentes funcionarios. Esto ha provocado un aumento de la dedicación parcial y una disminución de la jornada completa.

Todo ello ha producido una precarización de las condiciones laborales de los docentes universitarios que por el contrario, no han visto disminuidas sus tareas docentes ya que, tras la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) han visto aumentadas dichas tareas además de que se ha fomentado la competitividad entre ellos mediante la investigación, de la que dependerán sus salarios.

Son los salarios una de las partes que más ha sufrido las consecuencias negativas de la crisis económica, y que ha generado un descontento generalizado en los profesores de las universidades españolas, por lo que a lo largo de este trabajo se analizarán las retribuciones de las distintas figuras del Personal Docente e Investigador.

***Palabras clave:*** Profesor, Universidad, Condiciones laborales, Retribución, PDI.

## **ABSTRACT**

After numerous events such as the implementation of the Bologna Plan and the Organic Law of Universities, Spanish education was modified by the economic crisis of 2008, which brought with it many negative consequences, among them the numerous cuts that have caused a great decrease in the teaching staff in Spanish universities. In addition to this, an increasing trend has been observed in favor of labor teachers and a decrease in civil servant teachers. This has caused an increase in part-time dedication and a decrease in full-time work.

All this has produced a precariousness of the working conditions of university teachers who, on the contrary, have not seen their teaching tasks diminished since, after the establishment of the European Higher Education Area (EHEA), these tasks have increased, in addition to It has fostered competitiveness among them through research, on which their wages will depend.

Salaries are one of the parts that has suffered the most from the negative consequences of the economic crisis, and that has generated widespread discontent among professors at Spanish universities, so throughout this work the remuneration of the different figures of the Teaching and Research Staff.

***Key words:*** *Professor, University, Laboral conditions, Remuneration, PDI.*

## **2. OBJETIVOS**

El objetivo principal de este trabajo es analizar las condiciones laborales de los profesores universitarios en España.

Para la elaboración de dicho análisis se han establecido una serie de objetivos de carácter genérico:

- Conocer la legislación que es de aplicación en este ámbito y las distintas modificaciones que haya podido sufrir esta a lo largo del tiempo.
- Estudiar las figuras que se recogen en la legislación vigente y que forman el cuerpo de profesores universitarios así como aquellas que se encuentran en proceso de extinción.
- Analizar el sistema retributivo que se aplica tanto para las figuras funcionariales como para las laborales.
- Conocer la situación en la que se encuentran los docentes y su evolución.

A raíz de estos objetivos, se han establecido otros cuyo carácter es más específico:

- Analizar la repercusión que ha tenido la crisis económica en el sector público y en el sector privado.
- Conocer el distinto peso que tiene el ámbito privado y el público dentro de este sector, así como el peso que tiene cada una de las figuras existentes.
- Estudiar la situación de las mujeres en este ámbito, así como la evolución que ha seguido en los últimos años.
- Analizar las retribuciones, su estructura y cuantía, que tienen las distintas figuras que forman el cuerpo de docentes en el territorio español.

A lo largo de este trabajo, se puede observar una revisión de la literatura de este ámbito y una parte de análisis de distintas variables que forman las condiciones de trabajo.

## **3. METODOLOGÍA**

El presente trabajo puede dividirse en dos partes, una parte de revisión teórica, en la que se explica a rasgos generales el cuerpo de docentes, y una parte de análisis de la situación en la que se encuentra dicho cuerpo en España, la cual se basa en datos numéricos. Por tanto, se puede decir que este trabajo presenta una metodología de carácter mixto.

En lo referente a las fuentes utilizadas para la elaboración de la parte teórica, se han utilizado numerosas fuentes secundarias, desde tesis doctorales, artículos de revista, distintas páginas web, legislación, etc. Se trató de que estas fuentes fuesen lo más actuales posible. Para la elaboración del análisis de las condiciones laborales también se han utilizado distintas fuentes secundarias ya que se ha recurrido a informes ya publicados y a las diferentes páginas web de las universidades de España.

El trabajo comienza con una exposición de la legislación vigente en España, las distintas figuras que esta recoge y el sistema retributivo para las figuras funcionariales y contratadas. En segundo lugar, se expone la evolución y la situación actual del personal docente e investigador tras la crisis económica. A raíz de ello se expone la situación actual en la que se encuentran las profesoras universitarias en España, así como la evolución que ha experimentado su situación y las causas que han provocado dichos hechos. Por último, se realiza un análisis de las retribuciones que presenta cada una de las figuras recogidas en la LOU en cada una de las Comunidades Autónomas.

El primer paso para la elaboración del trabajo, fue la elección de la temática sobre la que se comenzó a realizar un índice para estructurar los contenidos y además formular los objetivos. Tras buscar y recopilar información se realizó la parte de revisión literaria, que será la base sobre la que se sustenta la otra parte del trabajo. Para esta segunda parte se buscaron informes y datos a través de distintas páginas webs con los que se realizó una base de datos la cual recoge los datos de las distintas figuras del Personal Docente e Investigador en cada una de las Comunidades Autónomas, para que posteriormente se analizase. Para la elaboración de dicha base se necesitó también de los distintos convenios colectivos correspondientes a cada Comunidad Autónoma.

Por último, se han expuesto las conclusiones obtenidas así como las limitaciones que se han encontrado a la hora de realizar el trabajo.

#### **4. LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA EN ESPAÑA.**

En España desde la creación de la Constitución de 1978, la legislación del ámbito educativo se ha visto modificada, con un número total de siete leyes que conforman el total de la legislación educativa. En cuanto a la organización del sistema educativo, se encuentra centralizado a nivel estatal pero, las Comunidades Autónomas tienen un alto grado de autonomía y de implementación (Chaves Bautista y Pereyra, 2020).

Dentro de estas Leyes, se destaca la que es de aplicación en el ámbito de ocupación de este trabajo, la Ley Orgánica 6/2001, del 21 de diciembre, de Universidades (LOU) (España, 2001). Dentro de ella se pueden observar las distintas categorías en las que se encuentra dividido el profesorado universitario, que se tratan a continuación, y además se encuentran reflejados los sistemas de retribución del personal en rasgos generales.

En las universidades públicas, el personal docente e investigador (PDI) está compuesto por los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y por personal contratado.

En referencia a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, en relación al artículo 56 de la citada ley, estos se encuentran formados por:

- Catedráticos de universidad
- Profesores titulares de universidad

En cuanto a su retribución se encuentra regulada por el Gobierno. El régimen de retribuciones se encuentra establecido por la legislación general de funcionarios dentro de las características propias de dicho personal. Tal y como indica el segundo párrafo del artículo 69, el Gobierno podrá establecer retribuciones adicionales que se encuentran ligadas a méritos individuales. Las Comunidades Autónomas podrán también establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores, de desarrollo tecnológico, de transferencia de conocimiento y de gestión por el ejercicio de las funciones a las que se refieren los artículos 33, 41.2 y 3 (España, 2001).

Por otro lado, el Personal docente e investigador contratado, según el artículo 48 de esta ley, se encuentra formado por las siguientes categorías:

- Ayudante
- Profesor Ayudante Doctor
- Profesor Contratado Doctor
- Profesor Asociado
- Profesor Visitante

En cuanto a la retribución de estas categorías, el artículo 55 de la LOU, establece que las Comunidades Autónomas regularán el régimen retributivo de este personal y además podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión. Además,

el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento por el ejercicio de las funciones dispuestas anteriormente.

En relación a las universidades privadas, tal y como indica el tercer párrafo del artículo 72, el profesorado de las universidades privadas y de los centros privados de enseñanza universitaria adscritos a universidades, no podrá ser funcionario de un cuerpo docente universitario en situación de activo y destino en una universidad pública. La misma limitación se aplicará al personal docente e investigador contratado a tiempo completo (España, 2001).

El profesorado de las universidades privadas representaba el 12% del profesorado universitario español en el curso 2012/13 (dato que aumentará posteriormente, como veremos), que en su mayoría tienen contratos indefinidos. En las últimas décadas, el peso del sector privado ha aumentado, aunque el grueso del profesorado de educación superior en España depende de las universidades públicas (García Calavia, 2015).

## **5. SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN ESPAÑA.**

En las últimas décadas, las condiciones laborales del profesorado universitario se han visto modificadas por la aprobación de la LOU en el año 2001, los nuevos estilos de docencia que impuso el Plan Bolonia, que coincidió con el ciclo de expansión de la economía española, y más tarde y de forma negativa, por la crisis de 2008 (Santos Ortega, Muñoz-Rodríguez, y Poveda Rosa, 2015).

El Plan Bolonia tuvo su inicio en la promulgación de la Carta Magna, que fue emitida por rectores de universidades europeas en el año 1988 y con la Declaración de Bolonia, que fue firmada en 1999 por ministros de educación europeos. Con ello se buscó crear el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) cuyo objetivo era conseguir la movilidad y la empleabilidad de la población de acuerdo a las necesidades de la economía y del mercado de trabajo, ya que cada vez son más impredecibles y se encuentran más fragmentados (Botero Sarassa y Rentería Pérez, 2019).

En referencia a ello, numerosos autores han criticado el grado de efectividad de estas iniciativas, ya que se produce lo que se denomina “capitalismo académico”. Se ve la educación como un producto, a los estudiantes como clientes a los que dirigirse y al profesorado como los operarios de este “proceso productivo”. En este sentido, los

profesores se convierten en “empresarios capitalistas” para mantenerse en el sistema con reconocimientos a través de premios, patentes y dotaciones que promueven la generación de conocimiento, y que pasan a ser una fuente de ingresos para ellos. Además este sistema de reconocimiento estará sustentado por agencias externas a las propias universidades que elaboran rankings en los que sitúan a las universidades según su profesorado, y que según los reconocimientos que obtengan, tendrán un ingreso u otro (Botero Sarassa y Rentería Pérez, 2019). Por lo tanto, a la tradicional tarea de docencia se le suma la investigación, la gestión y la transferencia del conocimiento a la sociedad, siendo calificado el profesorado como un profesorado multifunción.

El EEES se ha visto sometido a un contexto de reajuste por la crisis económica, ya que se han realizado numerosos recortes en todos los servicios públicos, pero sobre todo en sanidad y educación. Así pues, en el ámbito educativo, se ha producido una numerosa pérdida de personal y se han deteriorado las condiciones laborales del profesorado universitario. Se han producido recortes tanto en el número de docentes como en su salario y se ha producido un aumento de su carga docente, porque como se ha mencionado anteriormente ahora se trata de un profesorado multifunción (Goenechea Permisán, Serrano Díaz, y Valero Franco, 2020).

Así pues, tras el año 2012 en plena crisis económica, la tendencia anterior en la que el PDI funcionarial era superior al contratado y se prefería una dedicación plena a una parcial, se vio modificada, disminuyendo el PDI funcionarial en un 16,2% cuya dedicación era completa, y por lo tanto aumentando el PDI contratado en un 18,43% hasta conseguir el 56,4% del total del profesorado universitario, siendo en su mayoría profesorado con contratos a tiempo parcial ya que, como se verá posteriormente, aumentará el profesorado asociado cuya contratación es en su mayoría a tiempo parcial (CRUE, 2019; García Calavia, 2015). Estos datos pueden observarse en la Tabla 1 que recoge la composición y evolución de las categorías del personal docente e investigador en las universidades públicas durante la crisis económica.

Estos datos son contrarios al artículo 48.4 de la Ley Orgánica de Universidades que recoge que el personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 % del total de personal docente e investigador de la universidad (España, 2001).

*Tabla 1. Distribución del personal docente e investigador en las universidades públicas.*

	2008	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 2017/2008
PDI. Funcionario. Total	51.162	48.842	47.355	45.858	44.424	43.381	42.874	-16,20%
PDI. Contratado. Total	46.851	48.112	47.931	48.791	51.539	53.721	55.488	18,44%
PDI. Total	98.013	96.954	95.286	94.649	95.963	97.102	98.362	0,36%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CRUE (2019) actualizados con datos del Ministerio de Educación (2018)

Tras el periodo de recesión económica, y la aplicación durante más de seis años de la tasa cero de reposición en las universidades públicas, se ha observado una disminución del profesorado estable y un aumento de la precariedad del profesorado contratado con la consiguiente repercusión en el empobrecimiento de las rentas salariales del profesorado universitario (CRUE, 2019).

Como se muestra en la Tabla 2, la figura con mayor presencia en el PDI funcional es el Titular de universidad aunque en el periodo 2008-2017 ha disminuido, pero en este último año representa el 27,94% sobre el total del personal docente e investigador. En cuando a la figura que representa un mayor porcentaje sobre el total del personal docente en el régimen contratado, que es la de asociado, ha sufrido un aumento en el periodo 2008-2017 llegando a representar en el año 2017 el 33,34% del total de personal docente e investigador experimentando un crecimiento total de un 14,99% en dicho periodo.

A rasgos generales también se puede observar que han experimentado un aumento de plantilla las figuras de: Catedrático de Universidad, Otros (una figura creada para satisfacer necesidades docentes durante la aplicación de la tasa de reposición cero), Contratado Doctor y Asociado. Por el contrario, las figuras de Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Titular de Escuela Universitaria, Ayudante y Colaborador han disminuido su presencia en las plantillas universitarias.

Tabla 2. Distribución del personal docente e investigador por cuerpos docentes.

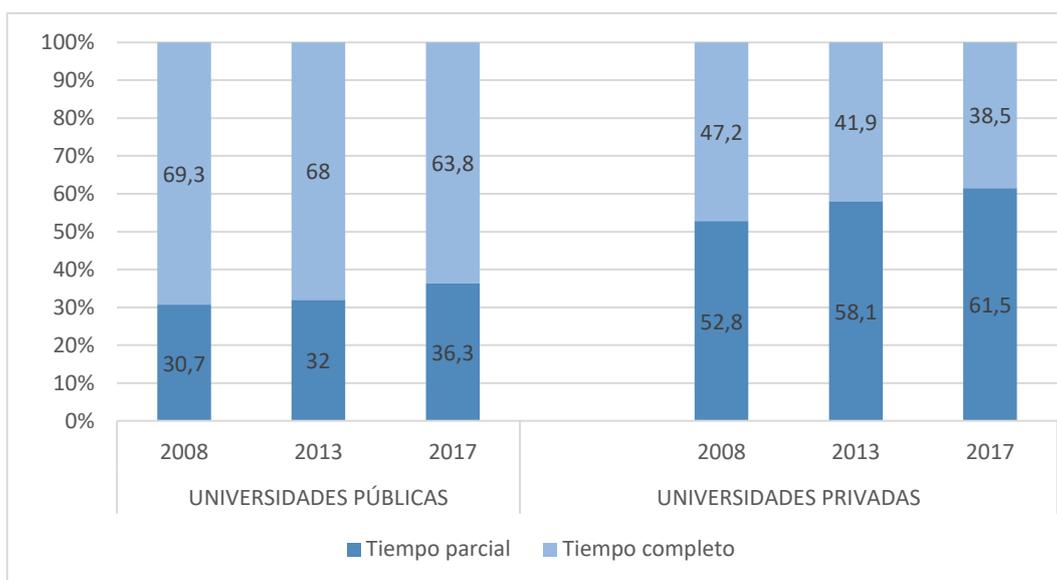
	2008	%	2014	%	2017	%	(%) Variac. 2017/08
PDI. Cated.Univ	9.269	9,46%	10.242	10,82%	10.788	10,97%	16,39%
PDI. Tit.Univ	29.502	30,10%	29.340	31,00%	27.486	27,94%	-6,83%
PDI. Cated.Esc. Univ.*	1.801	1,84%	1.016	1,07%	778	0,79%	-56,80%
PDI. Tit. Esc. Univ*	10.439	10,65%	5.132	5,42%	3.703	3,76%	-64,53%
PDI. Total Funcionario	51.162	52,20%	45.858	48,45%	42.874	43,59%	-16,20%
PDI. Ayudante	4.016	4,10%	900	0,95%	524	0,53%	-86,95%
PDI. Colaborador*	3.886	3,96%	2.350	2,48%	1.878	1,91%	-51,67%
PDI. Asociado	28.519	29,10%	28.483	30,09%	32.795	33,34%	14,99%
PDI. Ay.Doctor	--	--	2.900	3,06%	3.708	3,77%	--
PDI. Contratado Doctor	7.541	7,69%	9.630	10,17%	11.298	11,49%	49,82%
PDI. Otros	2.889	2,95%	4.528	4,78%	5.285	5,37%	82,94%
PDI. Total Contratado	46.851	47,80%	48.791	51,55%	55.488	56,41%	18,44%
PDI. Total	98.013	100,00%	94.649	100,00%	98.362	100,00%	0,36%

\*Figuras en extinción procedentes de la Ley Orgánica de Universidades (España, 2001).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CRUE (2019) actualizados con datos del Ministerio de Educación (2018).

En cuanto a la evolución de los contratos a tiempo completo y parcial, en el Gráfico 1 se puede observar que en las universidades públicas sigue predominando el contrato con dedicación plena aunque ha disminuido a favor de la dedicación parcial. Por otro lado, en las universidades privadas el contrato a tiempo parcial ha sufrido un fuerte incremento (CRUE, 2019).

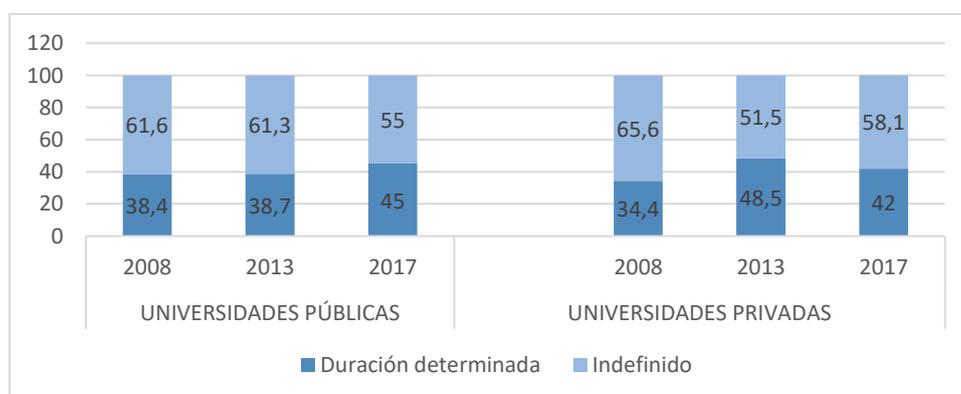
*Gráfico 1. Evolución del PDI según su régimen y dedicación laboral.*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CRUE (2019) actualizados con datos del Ministerio de Educación (2018)

En el Gráfico 2 se puede observar la evolución del tipo de contrato en función de su estabilidad, es decir, si este tiene una duración determinada o si se trata de contratos indefinidos. Se ha producido un aumento de los contratos de duración determinada aunque sea mayor el número de contratos indefinidos tanto en el ámbito público como el privado. Cabe destacar en el ámbito privado que el aumento de la contratación temporal se agravó en el año 2013 mientras que en el público, esta tendencia se aprecia en 2017 (CRUE, 2019).

*Gráfico 2. Evolución del PDI según su régimen y tipo de contrato*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CRUE (2019) actualizados con datos del Ministerio de Educación (2018)

Santos, Muñoz-Rodríguez y Poveda (2015) han realizado una investigación sobre el profesorado de la universidad de Valencia pero cuyos resultados permiten reflejar la situación de los docentes de las universidades españolas:

- Sobrecarga laboral por el alto número de funciones que actualmente se tienen que desempeñar en el poco tiempo establecido.
- Grandes problemas a la hora de conciliar la vida personal y laboral.
- Existencia de una “competitividad desatada” provocando estrés con uno mismo y competitividad con los compañeros.
- El profesorado utiliza mucha tecnología que invade sus tiempos de descanso convirtiéndose este en un tiempo para el trabajo, que anteriormente era un tiempo para disfrutar del descanso y de la desconexión.
- Fuerte descontento del profesorado con su remuneración.

Así pues se puede concluir que, tras la crisis sufrida en España durante el año 2008, la situación laboral del profesorado docente e investigador se ha visto perjudicada de forma muy negativa ya que, como se ha comentado anteriormente, el PDI funcional ha disminuido a favor del PDI contratado. Además se ha producido una tendencia negativa en cuanto al tiempo de dedicación, ya que se ha producido un aumento de la dedicación parcial frente a una disminución de la dedicación plena. Estos hechos han provocado un empobrecimiento de las rentas salariales y un aumento de la precariedad laboral.

## **6. SITUACIÓN DE LAS PROFESORAS UNIVERSITARIAS EN ESPAÑA**

Hasta el momento se han tratado las condiciones y evolución del profesorado universitario español a rasgos generales, pero, al tratarse de un análisis de condiciones laborales no puede ser realizado sin hacer una mención expresa a la situación de las mujeres dentro del ámbito laboral de la universidad, ya que a pesar de representar un 41,05% del total de PDI en España, se encuentran en una situación que pone de manifiesto una gran desventaja. Así pues a lo largo de este apartado se analizará la evolución y las causas que provocan esta situación.

Tabla 3. Evolución del número de Profesoras universitarias por categoría.

	2008		2014		2017		(%) Variac. 2017/08
	Mujer	% s/ total	Mujer	% s/ total	Mujer	% s/ total	
PDI. Cated. Univ.	1.420	15,32%	2.128	20,78%	2.424	22,47%	70,70%
PDI. Tit. Univ.	11.121	37,70%	11.699	39,87%	11.204	40,76%	0,75%
PDI. Cated.Esc. Univ.*	550	30,54%	302	29,72%	247	31,75%	-55,09%
PDI. Titular Esc. Univ*	4.329	41,47%	2.082	40,57%	1.488	40,18%	-65,63%
PDI. Total Funcionario	17.420	34,05%	16.211	35,35%	15.363	35,83%	-11,81%
PDI. Ayudante	1.963	48,88%	453	50,33%	249	47,52%	-87,32%
PDI. Colaborador*	1.770	45,55%	1.107	47,11%	866	46,11%	-51,07%
PDI. Asociado	9.436	33,09%	11.385	39,97%	13.895	42,37%	47,26%
PDI. Ayudante Doctor	--	--	1.473	50,79%	1.849	49,87%	--
PDI. Contratado Doctor	3.814	50,58%	4.688	48,68%	5.583	49,42%	46,38%
PDI. Otros	1.217	42,13%	2.163	47,77%	2.569	48,61%	111,09%
PDI. Total Contratado	18.200	38,85%	21.269	43,59%	25.011	45,07%	37,42%
PDI. Total	35.620	36,34%	37.480	39,60%	40.374	41,05%	13,35%

\*Figuras en extinción procedentes de la Ley Orgánica de Universidades (España, 2001).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CRUE (2019) actualizados con datos del Ministerio de Educación (2018)

Durante el periodo analizado, se puede observar que en el total del PDI la participación de la mujer se ha incrementado en un 13,35%. Pero, tal y como arrojan los datos de la Tabla 3, en algunas categorías de PDI, la mujer se encuentra en una posición de desventaja, sobre todo en los cargos más altos de personal, como en la figura de Catedrático de Universidad, dentro de la cual representa un 22,47% del total de personas que forman esta categoría.

Entre los años 2008 y 2017, como hemos dicho la mujer ha incrementado su participación, pero ahora se descompone en qué categorías ha aumentado su presencia.

Han tenido un aumento las categorías de Catedrático de Universidad, Titular de Universidad, Asociados, Contratado Doctor y Otras figuras. Cabe destacar que la Figura

de Ayudante Doctor es la que ha experimentado un mayor aumento relativo entre 2014 y 2017, si bien, el aumento en otras varias de las otras figuras hace que su peso en el total pase al 49,87%.

Por el contrario, han disminuido las categorías de Catedrático de Escuela Universitaria, Titular de Escuela Universitaria, Ayudante de Universidad y Colaborador.

La Tabla 3 también muestra que las profesoras universitarias han disminuido su presencia en el profesorado funcionarial, aumentándola por tanto, en el profesorado contratado.

Son numerosos los estudios que han intentado establecer las distintas causas que provocan esta situación de desventaja en este ámbito, sin embargo no se ha llegado a un acuerdo concreto sino que se establece una lista de razones que pueden establecerse como barreras a los ascensos de las mujeres que son similares a los obstáculos que se pueden analizar en otros estudios sobre la discriminación de género en el mercado laboral (Gallego-Moron y Mautus-López, 2018; García Calavia, 2015; Goenechea Permisán et al., 2020).

Como conclusión, se podría decir que existe una tendencia en aumento a favor de la equiparación de los géneros entre los participantes del Profesorado Universitario aunque todavía exista un largo camino por recorrer.

## **7. LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO.**

A lo largo de este trabajo se han comentado las condiciones del profesorado en cuanto a estabilidad, distribución por categorías y ámbito de ocupación, así como la evolución que ha sufrido este sector a lo largo de una época de crisis y las consecuencias que ha tenido. En definitiva, se han expuesto las condiciones actuales del profesorado universitario, pero se ha dejado de lado una de las partes más importantes de las condiciones laborales, y uno de los motivos que llevan a los docentes a estar descontentos con su ámbito laboral, sus retribuciones.

Como ya se citó en uno de los primeros apartados, el sistema retributivo de los docentes dependerá de si se trata de PDI Contratado o de PDI Funcionario tal y como se explica en la LOU y como se verá en los posteriores apartados.

En primer lugar se expondrá el sistema retributivo de los funcionarios, así como las distintas particularidades que presenta este en función de las comunidades autónomas en las que se encuentren los docentes.

Más tarde, se mencionará el sistema retributivo del PDI Contratado y se analizará el salario que presenta cada figura en función de la comunidad autónoma en la que se trabaje.

Por último, se expondrán los distintos complementos retributivos que cada comunidad ha establecido para el personal docente.

### **7.1. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR FUNCIONARIO.**

El sistema retributivo para este tipo de personal se puede encontrar establecido en el primer párrafo del artículo 69 de La Ley Orgánica de Universidades por el cual:

*“El Gobierno determinará el régimen retributivo del personal docente e investigador universitario perteneciente a los cuerpos de funcionarios. Dicho régimen será el establecido por la legislación general de funcionarios, adecuado, específicamente a las características de dicho personal.” (España, 2001, p. 39).*

En su segundo párrafo, este mismo artículo indica que el Gobierno podrá establecer retribuciones adicionales por méritos individuales. Además, tal y como indica el párrafo tercero del mismo artículo, las comunidades autónomas podrán establecer incentivos o retribuciones de carácter adicional.

Antes de comentar la Tabla 4, es de destacar que la retribución de estas figuras es la misma en todas las Comunidades Autónomas ya que, como se comentó antes, estas retribuciones están marcadas por el Gobierno, y en lo único que se diferencian es en los complementos que este y las comunidades autónomas puedan establecer para las diferentes figuras.

Así pues, tal y como se puede observar en la Tabla 4, en la que se muestran las retribuciones del PDI Funcionario para el año 2019, estas se encuentran compuestas por:

- Sueldo base, que resulta ser la misma cantidad para los cuatro tipos de docentes funcionarios.
- Complemento de destino, más alto para la figura de Catedrático de Universidad y más bajo para la de Titular de Escuela Universitaria, mientras que es igual para las figuras de Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Escuela Universitaria

Tabla 4. Retribuciones Personal Docente e Investigador Funcionario Año 2019

Año 2019	Sueldo Base	Comp. Destino	Comp. Especifico	Trienios	Total Mes	Pagas Extra	P.Extra Trienio	Total año
Cated. Universidad	1.177,08	922,22	1.039,78	45,29	3.139,09	2.688,35	27,95	43.045,73
Tit. Universidad /Cat. Esc. Universitaria	1.177,08	844,65	485,12	45,29	2.506,85	2.056,12	27,95	34.194,48
Tit. Esc. Universitaria	1.177,08	741,04	299,49	45,29	2.217,61	1.766,88	27,95	30.145,05

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas y del Ministerio de Hacienda y Función Pública (2020). Véase Anexo I.

- Complemento específico, cuyas características son similares a las del anterior complemento pero con la particularidad de que las cantidades son muy dispares ya que se observa una gran diferencia entre las figuras siendo el valor más alto para el Catedrático de Universidad con 1.039,78 € mientras que para el Titular de Escuela Universitaria toma un valor de 299,49 €.
- El complemento de antigüedad (Trienios), al que se tendrá derecho por cada tres años de servicios efectivos y cuya cuantía es igual para las cuatro figuras. Estas cantidades se tomarán asimismo como referencia en la mayoría de comunidades autónomas para el personal docente e investigador laboral como se verá posteriormente.
- Las pagas extra, las cuales son dos anuales y se componen del sueldo base, establecido anualmente para las pagas extra en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2020), de los complementos de destino y específico y de la antigüedad que cada persona tenga. Hay que destacar que, tanto en las Tabla 4 como en posteriores, las pagas extra no incluyen ni complementos autonómicos que puedan incluir ni los trienios establecidos para las pagas extra, ya que estos dependerán de las características de cada persona.
- En cuanto a la totalidad mensual, para su cálculo se ha incluido el sueldo base y los dos complementos sin incluir los trienios. En cuando a la cuantía es mayor en el Catedrático y menor en el Titular de Escuela Universitaria. Lo mismo sucede para la

totalidad anual en la que se han incluido las doce pagas mensuales y las dos pagas extraordinarias.

En la Tabla 5 se pueden observar las retribuciones del PDI Funcionario para el año 2020. Tras realizar los cálculos oportunos se observa un incremento tanto en el sueldo base como en los complementos de destino y específico de un 2,25%, mientras que los trienios se han incrementado un 2,27% y las pagas extra un 1,64% para los Catedráticos de Universidad, un 1,45% para los Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela Universitaria y un 1,33% para los Titulares de Escuela Universitaria.

*Tabla 5. Retribuciones Personal Docente e Investigador Funcionario Año 2020*

Año 2020	Sueldo Base	Comp. Destino	Comp. Especifico	Trienios	Total Mes	Pagas Extra	P.Extra Trienio	Total año
Cated. Univ	1.203,56	942,97	1.063,18	46,32	3.209,71	2.732,50	28,59	44.013,92
Tit. Universidad /Cat. Esc. Universitaria	1.203,56	863,66	496,02	46,32	2.563,24	2.086,03	28,59	34.963,30
Tit. Esc. Universitaria	1.203,56	757,72	306,26	46,32	2.267,54	1.790,33	28,59	30.823,38

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas y del Ministerio de Hacienda y Función Pública (2020). Véase Anexo I.

## **7.2. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO.**

El sistema retributivo para las figuras que componen el PDI Contratado se puede encontrar en el primer párrafo del artículo 55 de la Ley Orgánica de Universidades, el cual establece que:

*“Las Comunidades Autónomas regularán el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas (España, 2001, p. 34)”*

Además en este mismo artículo en el segundo párrafo se establece que las Comunidades Autónomas también podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales. También en el tercer párrafo se establece que el Gobierno podrá establecer

programas que fomenten la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento.

Antes de pasar a explicar las tablas salariales correspondientes a cada una de las figuras del PDI Laboral es conveniente explicar cómo están compuestas las estructuras salariales de nuestras comunidades autónomas así como ciertas particularidades que se han producido a la hora de plasmar los datos en las tablas.

En la mayoría de las comunidades autónomas la estructura salarial, está compuesta por unas retribuciones básicas y unas retribuciones complementarias, como son:

- **Retribuciones básicas:**
  - Sueldo Base: en función de las horas y la figura docente a la que nos refiramos.
  - Antigüedad o trienios: se tendrá derecho a ella por cada tres años efectivos de trabajo en la misma cuantía y con las mismas condiciones de reconocimiento que para el profesorado funcionario, como ya se comentó anteriormente.
  - Pagas extra: Serán dos al año, en los meses de junio y diciembre, se devengarán en la cuantía de una mensualidad del sueldo base y la antigüedad. En algunos casos se incluirán algunos complementos como el de destino y el específico.
- **Retribuciones complementarias:** por regla general, en todas las Comunidades Autónomas se suele percibir el complemento de destino y el complemento específico, además de los complementos de docencia e investigación que se incluyen en cada comunidad, a los que se dedicará un apartado más adelante. Es de destacar que en las Islas Baleares y en las Islas canarias existe una indemnización por residencia que afecta al salario mensual.

Tras recopilar los datos de todas las Comunidades Autónomas, se observó que en algunas aparecían dos periodos para el 2019 por lo que se realizó una media aritmética de los dos periodos y se plasmó el resultado en las tablas, como es el caso de Galicia, Madrid y Cataluña. Esto se debe a que en el artículo 3 del Real Decreto Ley 24/2018 (España, 2018) del 21 de Diciembre por el que se aprueban las medidas urgentes en el ámbito del sector público, se establece que en el año 2019 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global que supere el 2,25% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018. Pero, si el Producto Interior Bruto a precios constantes en 2018 llegase a incrementarse en un 2,5% o lo superase, el 1 de Julio de 2019 a estas retribuciones se incrementarían en un 0,25%.

En junio de 2019, el INE certificó que el PIB a precios constantes experimentó un crecimiento de un 2,58% por lo que se aprobó la aplicación de este Real Decreto desde el 1 de Julio de 2019 (Xunta de Galicia, 2019).

Los resultados obtenidos no deben de ser comparados por igual ya que se experimentan sesgos debido a que, tal y como se muestra en la Tabla 6, existen datos de las retribuciones del PDI Laboral por autonomía de tres años diferentes.

*Tabla 6. Tablas retributivas de cada Comunidad según el año al que pertenecen.*

2017	2019	2020
Baleares	Andalucía	Aragón
Canarias	Asturias	C.-La Mancha
	C. y León	Extremadura
	Galicia	La Rioja
	Madrid	Navarra
	Murcia	
	Cantabria	
	Cataluña	
	P. Vasco	
	Valencia	

Fuente: Elaboración propia

A continuación se mostrarán las tablas salariales para cada una de las figuras del personal docente e investigador contratado que figuran en la LOU, salvo el profesor colaborador dado que se trata en de una figura en extinción, según la Comunidad Autónoma en la que se encuentren y en el apartado siguiente se analizarán los complementos de docencia e investigación que puede llegar a recibir cada una de estas figuras en función de sus méritos individuales.

### **7.2.1. Personal Docente e Investigador Ayudante de Universidad**

Como se puede observar en la Tabla 7, el PDI Ayudante de universidad, percibe todas las retribuciones expuestas anteriormente como retribución básica y retribución complementaria. En cuanto a los datos recabados, podemos afirmar que algunas Comunidades Autónomas incluyen dentro del sueldo base los complementos de destino y específico por lo que resulta poco relevante comparar los sueldos base. A continuación se analizarán las demás retribuciones:

- Complemento de destino: Como se puede observar, el mayor es el de la comunidad de Andalucía pero, en esta comunidad, se recibe un complemento singular de categoría y no se divide entre complemento de destino y específico (Universidad de

Jaén, 2019). Por tanto y centrándonos solo en el complemento de destino no es el mayor de todos. Los importes de este complemento se encuentran entre los 523,00 € en la Comunidad de la Rioja y los 336,68 € en Cataluña, siendo esto los valores máximos y mínimos del territorio español para esta figura (Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de La Rioja, 2020).

- Complemento específico: Esta figura solo recibe dicho complemento en cuatro Comunidades Autónomas, Aragón, Asturias, Islas Baleares y Extremadura. Teniendo en cuenta que en las Islas Baleares no se recibe complemento por destino, si no que la parte retributiva complementaria es denominada como complementarias, se va a suponer que dentro de ellas se encuentran ambos complementos. Por tanto, este no es el mayor valor del complemento específico sino que es 135,68 € de la Comunidad de Aragón, mientras que el valor más bajo se sitúa en la Comunidad de Extremadura por 32,91 € (Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020).
- Como se comentó anteriormente, las Islas Baleares y las Islas Canarias añaden un complemento denominado de “Residencia” que es un complemento mensual (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En cuanto a la retribución mensual, se puede observar que esta se encuentra formada por el sueldo base y los complementos de destino y específicos correspondientes para cada comunidad, además del de residencia en el caso de las Islas Canarias y las Islas Baleares. En cuanto a los valores máximos y mínimos, se puede observar que el mayor de ellos se encuentra en la Comunidad del País Vasco por valor de 1.897,97€ mientras que el menor se encuentra en las Islas Baleares por valor de 1.205,32€. Sin embargo, como se mostró en la Tabla 6, las tablas de las Islas Baleares pertenecen al año 2017 por lo que no es conveniente comparar esta cantidad con una de otro año superior debido a que cada año las retribuciones del profesorado han aumentado un tanto por ciento. Es por ello que, teniendo en cuenta el año de las tablas, el valor mínimo se encuentra en la Comunidad de Cantabria por valor de 1.311,93€ existiendo una gran diferencia entre los dos extremos. Como en ambas comunidades no se distingue entre sueldo base y complementos sino que el sueldo base es la retribución mensual, se desconoce de dónde proviene esa diferencia tan elevada (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Cantabria, 2019; Universidad del País Vasco, 2019).

Tabla 7. Retribuciones del PDI Ayudante de Universidad

	SUELDO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	RESIDENCIA	TOTAL MES	PAGA EXTRA	PAGA ADICIONAL	TOTAL AÑO
ANDALUCÍA	765,10	864,35			1.629,45	1.336,48		22.226,41
ARAGÓN	957,76	489,03	135,68		1.582,47	1.446,79		21.883,22
ASTURIAS	941,65	442,81	35,77		1.420,23	1.420,23		19.883,25
BALEARES	905,05		206,49	93,78	1.205,32	1.194,97		16.874,48
C.-LA MANCHA	1.693,61				1.693,61	1.693,61		23.710,48
C.Y LEÓN	1.442,12				1.442,12	1.442,12	423,98	21.037,64
CANARIAS	900,31	458,29		166,04	1.524,64	1.358,60	104,32	21.221,52
CANTABRIA	1.311,93				1.311,93	1.311,93		18.367,02
CATALUÑA	1.252,36	336,68			1.589,04	1.589,04		22.246,49
EXTREMADURA	1.085,17	337,30	32,91		1.455,38	1.455,38		20.375,32
GALICIA	1.022,50	522,08			1.544,58	1.544,58		21.624,12
LA RIOJA	1.203,56	523,00			1.726,56	1.265,70		23.250,12
MADRID	1.415,76				1.415,76	1.415,76	81,58	19.820,64
MURCIA	1.692,01				1.692,01	1.692,01		23.688,14
NAVARRA	1.507,62				1.507,62	1.507,62		21.106,68
P.VASCO	1.897,97				1.897,97	1.889,58		26.571,58
VALENCIA	941,62	478,26			1.419,88	1.419,88		19.878,32

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- En cuanto a las pagas extra, cabe destacar que para su cálculo se debe de incluir la antigüedad o trienios correspondientes a cada persona. Como se puede observar en la Tabla 7, suelen ser en su mayoría igual a la retribución mensual pero pueden darse algunas diferencias como en:
  - o Andalucía y La Rioja, para su cálculo no se toma como sueldo base el mensual sino que se establece uno diferente para la paga extra, 472,13 € y 742,7€ respectivamente, al que se le suman los complementos correspondientes (Universidad de Jaén, 2019; Universidad de La Rioja, 2020).
  - o Islas Canarias: En ellas no se incluye el complemento de Residencia (Gobierno de Canarias, 2012)
  - o Aragón: Para su cálculo solo se tendrá en cuenta el sueldo base, la antigüedad correspondiente y el complemento de destino, y no se incluye el complemento específico (Gobierno de Aragón, 2006).

En relación a los importes, el mayor valor se encuentra en la Comunidad del País Vasco con un valor igual a su retribución mensual y las Islas Baleares registran el menor valor, pero como se comentó anteriormente sus tablas están más atrasadas por lo que, para comparar datos más homogéneos, se toma como valor mínimo el de la Comunidad de Cantabria que también se corresponde con la retribución mensual.

Cabe destacar que, junto con las pagas extra en Castilla y León, las Islas Canarias y Madrid, se recibe una paga adicional. En el caso de Castilla y León y las Islas Canarias, este valor se recibe independientemente de la figura, por lo que no se necesita un mérito para recibirlas, mientras que en Madrid esta paga se recibe en función de ciertos méritos. Aún incluyendo esta paga adicional, estas comunidades no superan el máximo que alcanza la Comunidad del País Vasco (Comunidad de Madrid, 2003; Universidad de Salamanca, 2019).

- En cuanto a la retribución anual, esta se encuentra formada por 12 pagas mensuales y 2 extraordinarias. En aquellas comunidades en las que la retribución mensual y las pagas extra son iguales, el cálculo anual se elaborará por 14 pagas. A esto se le deberán sumar las dos pagas adicionales de algunas comunidades. Tal y cómo se puede observar en el Grafico 3, puede encontrarse su máximo en el País Vasco, con 26.571,58€ y su mínimo en Cantabria 18.367,02€ si tomamos valores homogéneos, si no se puede observar que el mínimo se encontraría en las Islas Baleares por

16.874,48€ (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Cantabria, 2019; Universidad del País Vasco, 2019) .

Gráfico 3. Salario Anual PDI Ayudante de Universidad por Comunidad Autónoma.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

Por tanto, como se muestra en el Gráfico 3, esta figura se encuentra mejor remunerada en el País Vasco, y se encuentra en una situación desfavorable en Cantabria. Se desconocen cuáles son los motivos de esta gran diferencia debido a que en las tablas retributivas correspondientes a cada una de las comunidades se registra el salario base como el salario mensual y no se establecen complementos mensuales.

### 7.2.2. Personal Docente e Investigador Profesor Ayudante Doctor.

Esta figura, al igual que la figura de PDI Ayudante de Universidad, recibe tanto la retribución básica como la retribución complementaria. Como se puede observar en la Tabla 8, y al igual que ocurría con la figura anterior, en varias Comunidades Autónomas, el salario base coincide con el salario mensual sin existir ninguna distinción por complementos por lo que no resulta relevante analizar el salario base. Por ello a continuación se analizan las demás retribuciones:

- En cuanto al complemento de destino, tal y como se puede observar en la Tabla 8, el mayor importe se encuentra en Andalucía por valor de 1.196,79€ (Universidad de Jaén, 2019) pero, como se comentó anteriormente, en esta Comunidad Autónoma se ofrece un complemento singular de categoría por lo que si nos interesa centrarnos en el complemento de destino, este toma valores entre los 618,66€ y los 990,19€ en Asturias y Valencia respectivamente, siendo estos los valores máximo y mínimo que corresponden al complemento (Universidad de Oviedo, 2019b; Universidad de Valencia, 2019) .
- El complemento específico se da en siete Comunidades Autónomas, el mayor valor, 704,35€, se encuentra en las Islas Baleares, pero ocurre lo mismo que en la figura de PDI Ayudante de Universidad; en esta Comunidad Autónoma, la retribución complementaria es denominada así y no distingue entre los dos complementos que se analizan en este trabajo por lo que se supondrá que ambos complementos forman esta retribución. Por tanto, teniendo en cuenta este hecho, el mayor valor de este complemento se encuentra en las Islas Canarias, 286,99€, pero como se puede observar en la Tabla 6, las tablas retributivas de esta Comunidad son del año 2017. Por lo tanto con el fin de homogeneizar los datos, se toma como mayor valor el de Aragón el cual es 271,11€. El valor mínimo se encuentra en Extremadura por un importe de 32,91€. Existe una gran diferencia entre estos valores pero se desconocen las causas (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017; Universidad de Zaragoza, 2020).
- Esta figura también recibe el complemento por residencia en las Islas Canarias y Baleares (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En cuanto a la retribución mensual, que se encuentra formada por el salario base y los complementos de cada Comunidad, en la Tabla 8 se puede observar que su valor máximo se encuentra en el País Vasco por valor de 2.271,98€, mientras que el valor mínimo se da en la comunidad de Madrid por valor de 1.650,45€. Es una diferencia muy elevada pero se desconocen las causas ya que como se muestra en la Tabla 8, ambas comunidades no distinguen el salario por complementos y la retribución mensual equivale al salario base (Universidad Carlos III de Madrid, 2019; Universidad del País Vasco, 2019).

Tabla 8. Retribuciones del PDI Profesor Ayudante Doctor

	SUELDO BASE	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	RESIDE NCIA	TOTAL MES	P. EXTRA	P. ADICI ONAL	TOTAL AÑO
ANDALUCÍA	1.059,37	1.196,79			2.256,17	1.850,51		30.775,03
ARAGÓN	957,76	713,27	271,11		1.942,14	1.671,03		26.647,74
ASTURIAS	1.177,08	618,66	52,87		1.848,61	1.848,61		25.880,59
BALEARRES	905,05		704,35	93,78	1.703,18	1.727,68		23.893,52
C.-LA MANCHA	1.986,87				1.986,87	1.986,87		27.816,15
C.Y LEÓN	1.888,96				1.888,96	1.888,96	555,36	27.556,16
CANARIAS	1.125,41	710,09	286,99	166,04	2.288,53	1.835,50	223,85	31.581,06
CANTABRIA	1.777,88				1.777,88	1.777,88		24.890,32
CATALUÑA	1.252,36	336,68	167,32		1.756,35	1.756,35		24.588,90
EXTREMADURA	1.085,17	597,82	32,91		1.715,90	1.715,90		24.022,60
GALICIA	1.156,95	851,14			2.008,09	2.008,09		28.113,19
LA RIOJA	1.203,56	863,66	183,85		2.251,07	1.790,21		30.593,26
MADRID	1.650,45				1.650,45	1.650,45	95,11	23.106,26
MURCIA	2.125,85				2.125,85	2.125,85		29.761,90
NAVARRA	1.841,86				1.841,86	1.841,86		25.786,04
P.VASCO	2.271,98				2.271,98	1.855,00		30.973,81
VALENCIA	941,62	990,19			1.931,81	1.931,81		27.045,34

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- En referencia a las pagas extra, para su cálculo se debe incluir los trienios o la antigüedad de cada persona. En la Tabla 8 se puede observar que en la mayoría de las

Comunidades Autónomas las pagas extra coinciden con la retribución mensual, pero en otras no, como en:

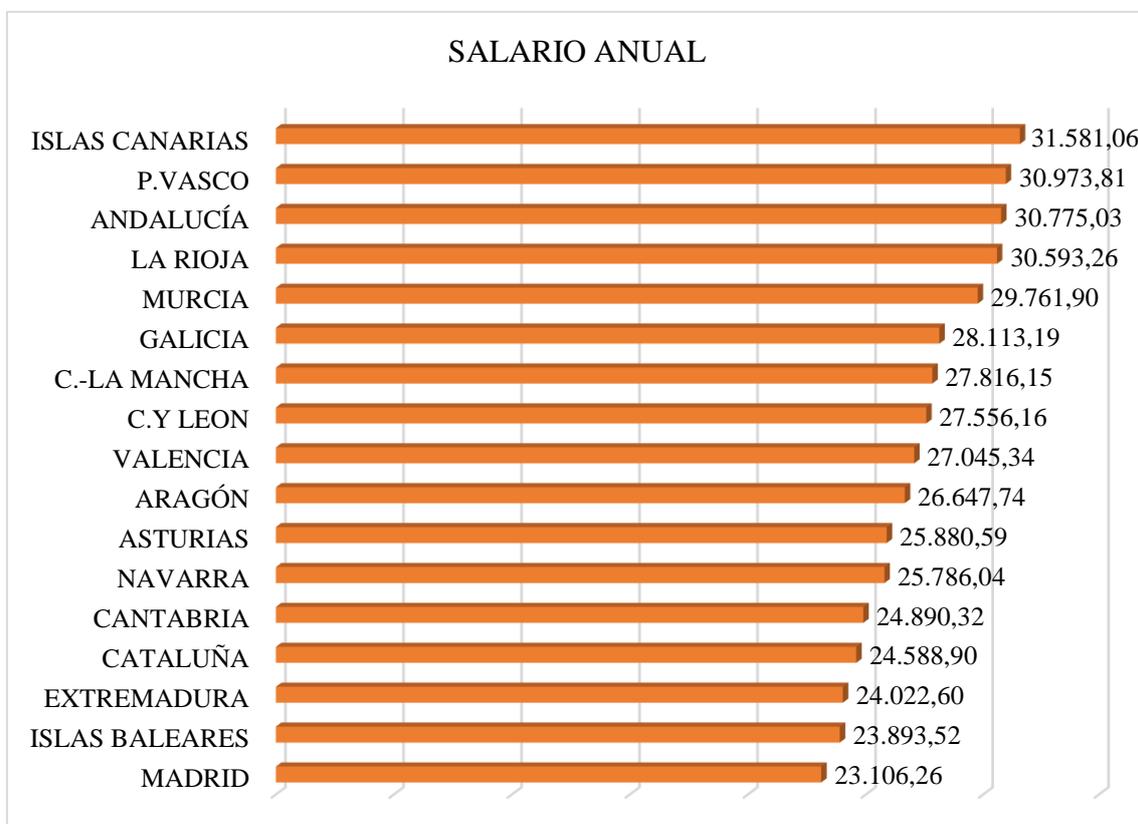
- Andalucía y La Rioja, en las cuales el salario base que se toma para el cálculo de la paga extra es distinto al salario base que forma la retribución mensual. Las cuantías que se toman como salario base de la paga extra son de 653,72€ para Andalucía y de 742,7€ para La Rioja (Universidad de Jaén, 2019; Universidad de la Rioja, 2009).
- Islas Canarias, debido a que en el cálculo de la paga extra no se incluye el complemento de residencia ni el complemento de destino (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- Aragón, para el cálculo de las pagas extraordinarias no se incluye el complemento específico (Universidad de Zaragoza, 2020).
- País Vasco e Islas Baleares; en estas Comunidades Autónomas se desconocen las causas que provocan las diferencias existentes entre la paga extra y la mensualidad debido a que en las tablas salariales no se distingue ningún complemento, por lo que toman el salario base como retribución mensual y además en sus convenios respectivos no se indica nada que pueda atribuirse a dicha diferencia (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad del País Vasco, 2019).

En cuanto a los importes máximos y mínimos para las pagas extra, estos se encuentran en Murcia, 2.125,85€, y Madrid, 1.650,45€. Sin embargo, cabe destacar que junto con las pagas extra existen tres Comunidades Autónomas que dan una paga adicional, estas son Castilla y León, Madrid y las Islas Canarias. Añadiendo estas pagas adicionales, Castilla y León supera el máximo de Murcia, alcanzando un valor de 2.444,32€ y Madrid deja de tener el valor mínimo ya que supera al segundo menor valor de pagas extra que es 1.671,03€ debido a que en Aragón no se incluye el complemento específico. Cabe destacar que en Madrid la paga adicional está ligada al cumplimiento de ciertos méritos, mientras que en Castilla y León y las Islas Canarias se recibirán independientemente de si el profesor obtiene méritos o no (Universidad Carlos III de Madrid, 2019; Universidad de Murcia, 2019; Universidad de Salamanca, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).

- En cuanto a la retribución anual, el cálculo es el mismo que para la anterior figura, 12 mensualidades, 2 extraordinarias, más la suma de 2 pagas adicionales en aquellas

comunidades que la reciban. En aquellas comunidades en las que la paga extraordinaria coincida con la mensual el cálculo se realizará por 14 pagas más la adicional si es que la hubiese. Tal y como se puede observar en el Grafico 4 el máximo se encuentra en las Islas Canarias por importe de 31.581,06€ pero como se puede observar en la Tabla 6 sus tablas están atrasadas por lo que se toma como mayor importe el del País Vasco cuyo valor es de 30.973,81€ mientras que el valor mínimo se encuentra en la Comunidad de Madrid por valor de 23.106,26€ (Universidad Carlos III de Madrid, 2019; Universidad del País Vasco, 2019). Se repite así la estructura de la retribución mensual.

*Gráfico 4. Salario Anual PDI Ayudante Doctor por Comunidad Autónoma.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

Por tanto, se puede concluir que esta figura se encuentra en mejor situación en el País Vasco y en una peor situación en la Comunidad de Madrid, tal y como se muestra en el Gráfico 4. Se desconocen cuáles son las causas que provocan esta diferencia ya que, como se puede observar en la Tabla 8 en ambas comunidades se toma el salario base como retribución mensual y no se divide en complementos que causarían esta diferencia.

### **7.2.3. Personal Docente e Investigador Profesor Contratado Doctor.**

Esta figura también recibe la retribución básica y la complementaria. Esta figura recibe, al igual que la figura funcional Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Escuela Universitaria, complementos de docencia e investigación como se verá en el apartado de los complementos retributivos. En la Tabla 9 se observan las mismas condiciones que para las dos figuras anteriores en lo que se refiere al salario base. No es relevante analizarlo ya que en muchas Comunidades Autónomas el salario base y la retribución mensual coinciden porque no se distingue la retribución complementaria.

- En cuanto al complemento de destino cabe destacar que el importe más elevado para este complemento se encuentra en Andalucía por valor de 1.329,77€, pero como se comentó en las anteriores figuras, en esta comunidad se recibe un complemento singular por categoría en el que se supone que se recogen los dos complementos principales que se estudian en este trabajo, el complemento de destino y el complemento específico. Por tanto, para analizar de forma individual el complemento de destino, se toma como mayor valor el de la comunidad de Aragón y La Rioja, por valor de 863,66€. Este valor coincide con el valor del complemento de destino de las figuras funcionariales de Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Escuela Universitaria para el año 2020, que además coincide con el año de las tablas retributivas de las dos comunidades anteriormente citadas. Como se puede observar en la Tabla 9, el menor valor para este complemento se da en el País Vasco, pero hay que destacar que se trata de un complemento de doctor y no un complemento de destino. Por tanto, el menor valor para este complemento se encuentra en Cataluña por valor de 796,63€, que no coincide con el de las figuras funcionariales anteriormente citadas (Gobierno de Aragón, 2006; Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de Jaén, 2019; Universidad de La Rioja, 2020; Universidad del País Vasco, 2019).
- En cuando al complemento específico, el mayor valor se encuentra en las Islas Baleares, 1.278,10€ pero, en las tablas retributivas de esta comunidad, este valor aparece en el apartado complementarias, por lo que se supone que este importe recoge los dos complementos retributivos que se analizan durante este trabajo. Por tanto, y con el fin de analizar solo el complemento específico, tal y como se observa en la Tabla 9, el mayor valor para este complemento se encuentra en Aragón y La Rioja por valor de 496,02€ que una vez más coincide con la cuantía del complemento

específico del Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Escuela Universitaria para el año 2020. El menor valor se encuentra en la Comunidad Valencia por importe de 148,11€ (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de La Rioja, 2020; Universidad de Valencia, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).

- Esta figura también recibe el complemento de residencia en ambos archipiélagos (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En cuanto a la retribución mensual, esta se encuentra entre los 2.563,24€ y los 1.967,41€. El primer valor es el mismo que para la figura de PDI funcionario Titular de Escuela Universitaria y Catedrático de Escuela Universitaria. Este valor se encuentra en Aragón y La Rioja, mientras que el menor valor se encuentra en la Comunidad de Madrid (Universidad Carlos III de Madrid, 2019; Universidad de La Rioja, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020).
- En cuanto a las pagas extra ocurre lo mismo que con las dos figuras anteriores, para su cálculo se debe incluir la antigüedad o trienios que le correspondan a cada persona. Como se puede observar en la Tabla 9, en muchas comunidades la paga extra coincide con la mensual, pero en otras no coinciden, por lo que a continuación se muestran las diferencias:
  - o Andalucía, La Rioja y Valencia, en las cuales el salario base que se toma para el cálculo de la paga extra es distinto al salario base que forma la retribución mensual. Las cuantías que se toman como salario base de la paga extra son de 726,35€ para Andalucía y Valencia y de 742,7€ para La Rioja. En el caso de Andalucía y de Valencia, el importe total de la paga extra coincide con el de la paga extra del PDI funcionario Titular de Escuela Universitaria y Catedrático de Escuela Universitaria para año 2019. El hecho de que coincidan los importes con los del PDI funcionario también ocurre en Cantabria donde también se aprecian las mismas diferencias que en Andalucía (Universidad de Cantabria, 2019; Universidad de Jaén, 2019; Universidad de La Rioja, 2020; Universidad de Valencia, 2019).
  - o Islas Canarias, debido a que en el cálculo de la paga extra no se incluye el complemento de residencia ni el complemento específico (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).

Tabla 9. Retribuciones del PDI Profesor Contratado Doctor.

	SUELDO BASE	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	RESIDENCIA	TOTAL MES	P. EXTRA	P. ADICIONAL	TOTAL AÑO
ANDALUCÍA	1.177,08	1.329,77			2.506,85	2.056,12		34.194,48
ARAGÓN	1.203,56	863,66	496,02		2.563,24	2.067,22		34.893,32
ASTURIAS	1.177,08	844,65	256,49		2.278,22	2.278,22		31.895,14
BALEARES	1.136,36		1.278,10	93,78	2.508,24	2.112,84		34.324,56
C.-LA MANCHA	2.361,49				46,03	2.361,49	2.361,49	33.060,88
C.Y LEÓN	2.082,13				2.082,13	2.082,13	612,15	30.374,12
CANARIAS	900,31	852,02	467,52	166,04	2.385,89	1.752,33	364,67	32.864,68
CANTABRIA	2.506,85				2.506,85	2.056,12		34.194,44
CATALUÑA	1.252,36	796,63	167,32		2.216,30	2.216,30		31.028,20
EXTREMADURA	1.115,26	846,72	486,28		2.448,26	2.448,26		34.275,64
GALICIA	1.178,52	845,69	485,68		2.509,88	2.024,21		34.166,97
LA RIOJA	1.203,56	863,66	496,02		2.563,24	2.102,38		34.963,64
MADRID	1.967,41				1.967,41	1.967,41	113,25	27.543,74
MURCIA	2.389,71				2.389,71	2.389,71		33.455,94
NAVARRA	2.497,38				2.497,38	2.497,38		34.963,32
P.VASCO	2.232,90	291,56			2.524,46	1.771,21		33.835,94
VALENCIA	1.177,08	844,65	148,11		2.169,84	1.719,11		29.476,30

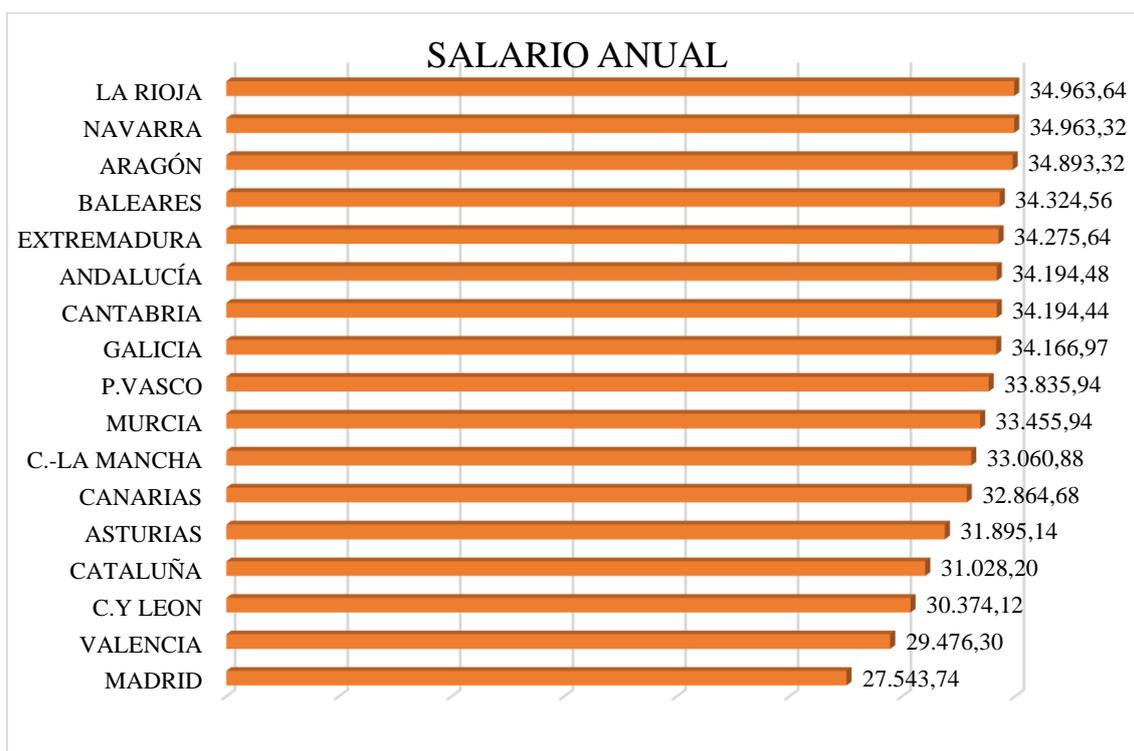
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- Aragón y Galicia no incluyen el complemento específico para el cálculo de las pagas extra (Universidad Da Coruña, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).
- País Vasco, e Islas Baleares; en estas Comunidades Autónomas se desconocen las causas que provocan las diferencias existentes entre la paga extra y la mensualidad debido a que en las tablas salariales no se distingue ningún complemento, por lo que toman el salario base como retribución mensual y además en sus convenios respectivos no indica nada que pueda atribuirse a dicha diferencia (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad del País Vasco, 2019).

El valor mínimo de las pagas extra se encuentra en Valencia por importe de 1.719,11€, mientras que el máximo valor se encuentra en Navarra por valor de 2.497,38€ (Universidad de Navarra, 2020; Universidad de Valencia, 2019). Cabe destacar que en Madrid, Castilla y León y las Islas Canarias reciben una paga adicional junto con la paga extra; en Castilla y León y las Islas Canarias se recibe independientemente de los méritos mientras que en Madrid se necesitan ciertos méritos para recibirla. Tras añadir estas pagas adicionales, el mayor valor de las pagas extra pasa a encontrarse en Castilla y León superando de esta manera a Navarra, ya que llega a alcanzar los 2.694,28€ (Universidad Carlos III de Madrid, 2019; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017; Universidad de Salamanca, 2019)

- En cuanto a la retribución anual, esta se compone de 12 pagas mensuales, 2 pagas extraordinarias y 2 pagas adicionales en aquellas comunidades en las que se reciba dicha paga. En las Comunidades Autónomas en las que la retribución mensual coincida con la paga extra, la retribución anual estará formada por el importe de 14 pagas mensuales más las 2 pagas adicionales si esta se recibiese. Como se puede observar tanto en la Tabla 9 como en el Gráfico 5, el valor máximo se encuentra en La Rioja por importe de 34.963,64€ que se diferencia del segundo mayor valor situado en Navarra por una diferencia mínima de céntimos y el valor mínimo se encuentra en Madrid por valor de 27.543,74€ (Universidad Carlos III de Madrid, 2019; Universidad de La Rioja, 2020). Se desconoce a qué se debe esta elevada diferencia ya que no se dispone de datos suficientes porque en la Comunidad de Madrid el salario base coincide con el mensual y no se distinguen los complementos

Gráfico 5. Salario Anual PDI Profesor Contratado Doctor por Comunidad Autónoma.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

Por tanto, podemos concluir, tal y cómo se muestra en el Gráfico 5, que esta figura se encuentra mejor remunerada en La Rioja. Además es importante destacar que la mayoría de los elementos retributivos de esta figura coinciden con los del PDI funcionario Titular de universidad y Catedrático de Escuela universitaria para esta comunidad y otras como Andalucía y Aragón. Por el contrario, esta figura presenta una menor remuneración en la Comunidad de Madrid. Como se comentó anteriormente, se desconocen las causas de las diferencias presentes en la retribución entre ambas comunidades.

#### 7.2.4. Personal Docente e Investigador Profesor Visitante.

Tras analizar las tablas retributivas de cada una de las Comunidades Autónomas, se ha observado que esta figura aparece en muy pocas, por lo que se procedió a consultar los distintos convenios para cada una de ellas. En ellos se muestra que esta figura quedará retribuida en función del acuerdo a que se llegue en cada universidad, el cual se hará constar en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta sus tareas y dedicación en el desarrollo de actividades docentes y de investigación en los distintos departamentos. Sin embargo, su retribución no podrá exceder, en cómputo anual, del doble de la retribución

que corresponde a un Catedrático de Universidad a tiempo completo, sin trienios (Comunidad de Madrid, 2003; Generalitat de Catalunya, 2007; Gobierno de Aragón, 2006; Gobierno de Canarias, 2012; Gobierno de Cantabria, 2009; Gobierno de la Región de Murcia, 2016; Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Gobierno de Navarra, 2008; Junta de Andalucía, 2008; Junta de Castilla y León, 2015; Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, 2009; Principado de Asturias, 2013; Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de la Rioja, 2009; Universidad del País Vasco, 2008; Xunta de Galicia, 2011).

### **7.2.5. Personal Docente e Investigador Profesor Asociado.**

Esta figura será retribuida según las horas lectivas que realice la persona que ocupe el puesto. Después de revisar las tablas retributivas, se observó que esta figura se dividía principalmente en tres tipos, que se establecen en función de si la persona que ocupa el puesto es doctor o no. Centrándonos en los tipos que resultan relevantes de analizar, estos podrían ser el tipo uno (no doctor) y el tipo dos (doctor). Esta figura está pensada para que personas, especialistas en su área profesional, que trabajan fuera de la universidad, complementen con sus saberes la formación recibida en aquella. En este sentido, consideramos que la mejor manera de comparar las remuneraciones entre categorías es utilizando, dentro de las de Asociado, las de doctor, pues es en ella donde nos podríamos encontrar con más profesorado con intención de saltar a las otras figuras.

- Personal Docente e Investigador Profesor Asociado con 6 horas.

Tal y como se puede observar en la Tabla 10 y posteriores, en esta figura ocurre lo mismo que en las anteriores: recibe tanto retribución básica como complementaria, por lo que a continuación se analizan cada uno de sus componentes que conforman cada tipo de retribución, excepto el salario base, por el mismo motivo que con las anteriores figuras. Lo mismo se realizará para la figura con las distintas horas lectivas que siguen a continuación.

- En cuanto al complemento de destino el mayor importe se encuentra en Aragón por valor de 415,95€, mientras que el menor se encuentra en Cataluña por valor de 87,30€. Al tratarse de un complemento impuesto se desconoce cuál es el motivo de esta diferencia tan elevada (Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).

Tabla 10. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 6 horas.

	SUELDO BASE	C. DESTI NO	C. ESPECIFI CO	C. DOCTOR	RESIDEN CIA	TOTAL MES	P. EXTRA	P. ADICIO NAL	TOTAL AÑO
ANDALUCÍA	353,12	398,93		21,73		773,78	638,57		10.562,56
ARAGÓN	436,83	415,95				852,78	852,78		11.938,92
ASTURIAS	429,47	327,63				757,10	757,10		10.599,40
BALEARES	330,22		189,91		42,77	559,11	559,11		7.873,02
C.-LA MANCHA	696,41					696,41	696,41		9.749,71
C.Y LEÓN	744,21					744,21	744,21	218,79	10.856,52
CANARIAS	410,62	236,67			71,92	719,21	647,29	45,19	10.015,48
CANTABRIA	694,14					694,14	694,14		9.717,96
CATALUÑA	492,33	87,30				579,63	579,63		8.114,82
EXTREMADURA	346,70	198,06	12,32			557,08	557,08		7.799,12
GALICIA	429,98	407,29				837,27	837,27		11.721,71
LA RIOJA	884,60					884,60	545,87		11.706,94
MADRID	672,26					672,26	672,26	42,74	9.411,57
MURCIA	620,42					620,42	620,42		8.685,88
NAVARRA	680,71					680,71	680,71		9.529,94
P.VASCO	765,88			99,45		865,33	607,53		11.599,06
VALENCIA	429,44	246,98				676,42	676,42		9.469,88

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- El complemento específico, se registra en tan solo dos Comunidades Autónomas: en las Islas Baleares, por valor de 189,91€, y en Extremadura, 12,32€. Como en el anterior complemento se desconoce el motivo que da lugar a esta diferencia (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Extremadura, 2020).
- Tal y como se puede observar en la Tabla 10, en Andalucía y el País Vasco se recibe un complemento en esta figura por ser doctor (Universidad de Jaén, 2019; Universidad del País Vasco, 2019). En estas dos autonomías dicho complemento sirve para establecer la diferencia entre doctores y no doctores. En las demás, aunque formalmente no se especifique, este complemento irá incluido en el aumento de las demás retribuciones con respecto a los asociados no doctores, arrojando, en última instancia, el mismo resultado. Este complemento puede encontrarse en las Tablas posteriores para cada rango de horas.
- Esta figura también recibe el complemento de residencia al igual que las anteriores en ambas comunidades insulares (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En cuanto a la retribución mensual, se puede observar en la Tabla 10 que su máximo se encuentra en la Rioja, por 884,60€, y el mínimo en Extremadura, por 557,08€ (Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de La Rioja, 2020). Se desconoce cuál puede ser el motivo que ocasione dicha diferencia ya que en el caso de la Rioja la retribución mensual coincide con el salario base y no se puede establecer una diferencia entre el salario y los complementos de cada una de ellas.
- En lo referente a las pagas extra, ocurre lo mismo que con las figuras expuestas anteriormente: para su cálculo se debe incluir la antigüedad o trienios que le correspondan a cada persona. Como se puede observar en la Tabla 10, en muchas comunidades la paga extra coincide con la mensual, pero en otras no coinciden, por lo que a continuación se muestran las diferencias:
  - o Tanto en Andalucía como en la Rioja, para elaborar la paga extra se toma un salario que no coincide con el salario base y se le añaden los complementos correspondientes. En el caso de la Rioja es de 545,87€, que pasa a ser en su totalidad la paga extra, y en Andalucía es de 217,91€ (Universidad de Jaén, 2019; Universidad de La Rioja, 2020).
  - o En las Islas Canarias, para el cálculo de la paga extra no se incluye el complemento de residencia (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017)

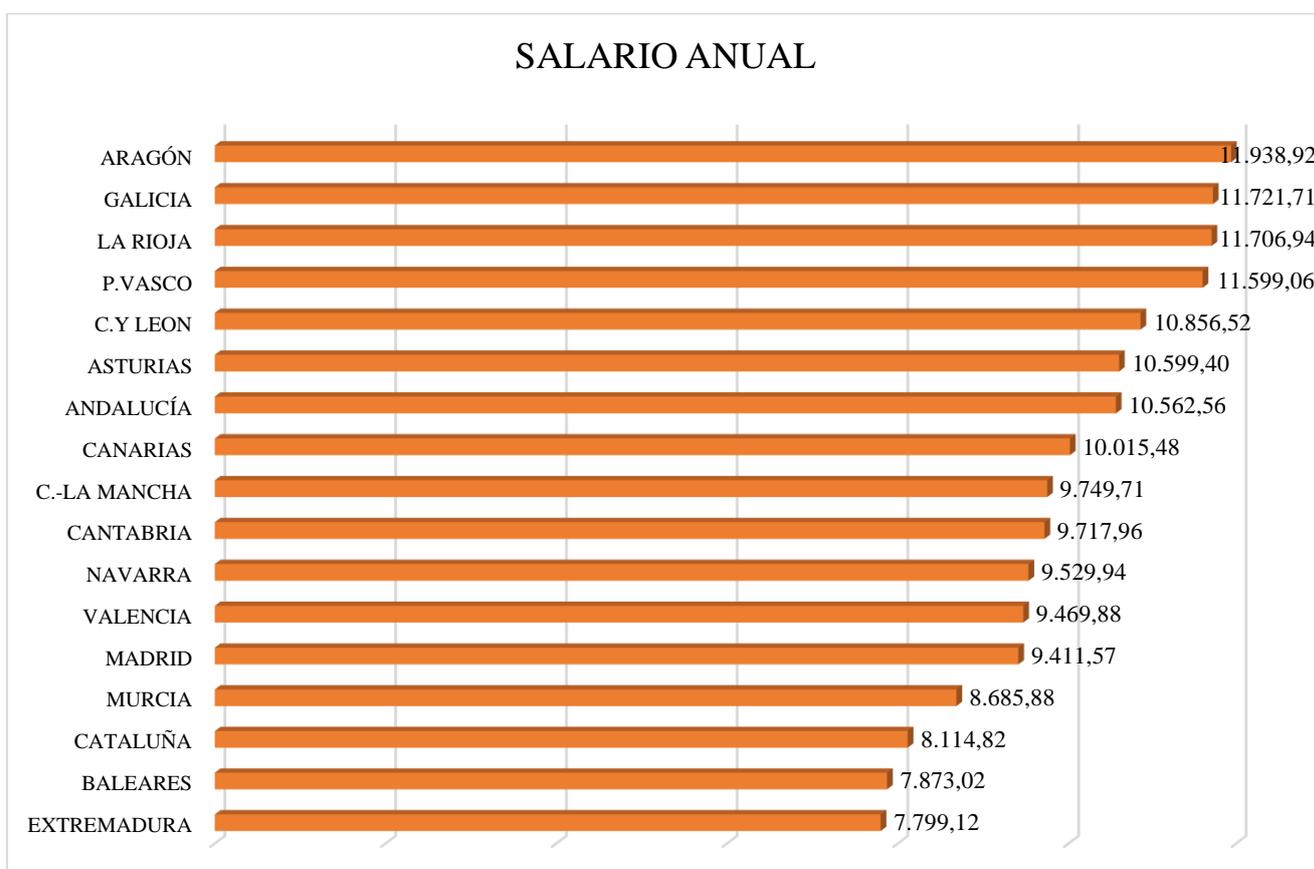
- Aragón y Galicia no incluyen el complemento específico para el cálculo de las pagas extra (Universidad Da Coruña, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).
- En el País Vasco se desconocen las causas que provocan la diferencia, ya que en las tablas salariales no se distingue ningún complemento, por lo que toman el salario base como retribución mensual y además en su convenio no indica nada que pueda atribuirse a dicha diferencia (Universidad del País Vasco, 2019).

En cuanto a los valores mínimos y máximos, estos se encuentran en la Rioja, 545,87€ y en Aragón, 852,78€ respectivamente (Universidad de La Rioja, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020). Dentro de esta figura ocurre lo mismo que con las anteriores, junto con las pagas extra se recibe una paga adicional en Castilla y León, las Islas Canarias y Madrid. En las dos primeras Comunidades se reciben sin la necesidad de realizar ningún mérito, mientras que en Madrid sí es necesario. Esto es debido a que tanto en Castilla y León como en las Islas Canarias, esta paga se incluye en el cálculo de la retribución anual, mientras que en Madrid no se incluye. Tras sumar la paga extra y la adicional, se puede afirmar que el máximo antes mencionado para la Comunidad de Aragón se ve superado por Castilla y León que alcanza los 963,00€ (Universidad Carlos III de Madrid, 2019; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017; Universidad de Salamanca, 2019).

- En cuanto a la retribución anual, cabe destacar que esta figura sigue el mismo esquema que las anteriores, 12 pagas mensuales, 2 extraordinarias y 2 adicionales en aquellas comunidades en las que se reciban. En aquellas comunidades en las que la retribución mensual y las pagas extras son iguales, el cálculo anual se elaborará por 14 pagas. En cuanto a los importes máximos y mínimos, en la Tabla 10 y en el Gráfico 6 se puede observar que se encuentran en Aragón y Extremadura por valores de 11.938,92€ y 7.799,12€ respectivamente. (Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020). La diferencia tan elevada se debe a que en Extremadura, el valor del complemento de destino dista mucho de parecerse al de la comunidad de Aragón, que aunque esta no cuente con complemento específico, la suma de los dos complementos recibidos en Extremadura no alcanza el valor del complemento de destino de Aragón. Cabe destacar también que existe una diferencia, no tan elevada, en el salario base.

Tras el análisis realizado a esta figura, en las horas lectivas correspondientes, se puede concluir que se encuentra mejor remunerada en Aragón, que dista mucho de parecerse al valor mínimo que tal y como se puede apreciar en el Gráfico 6, se encuentra en Extremadura. La diferencia se encuentra en su mayor parte en los complementos retributivos y en especial en el complemento de destino, ya que es el único complemento que se recibe en Aragón además de ser el más elevado del territorio español para dicha figura.

*Gráfico 6. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 6 horas.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- Personal Docente e Investigador Profesor Asociado con 5 horas.

Tal y como se puede observar en la Tabla 11, esta figura será analizada para todas las Comunidades Autónomas excepto para las Islas Baleares y Extremadura ya que no ofrece información para esta figura con estas horas. Además se puede observar que recibe tanto retribución básica como complementaria a excepción del complemento específico que no se registra en ninguna de las Comunidades Autónomas.

Como ocurría en las anteriores figuras, el salario base coincide, en la mayoría de las Comunidades Autónomas, con la retribución mensual por lo que no es relevante analizarlo. A continuación se analizan los demás elementos de la retribución:

- El complemento de destino registra su mayor valor en Aragón por 346,63€, mientras que el menor se encuentra en Cataluña por 72,76€. Como se trata de un complemento, se desconoce cuál es el motivo de tan elevada diferencia (Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).
- Como se comentó anteriormente el archipiélago balear no registra valores para esta figura con estas horas, por lo que el complemento de residencia sólo se recibe en las Islas Canarias por valor de 59,94€ como se puede observar en la Tabla 11 (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En lo que se refiere a la retribución mensual, en la Tabla 11 se muestra que el mayor valor se encuentra en La Rioja, por importe de 737,18€, mientras que el menor se encuentra en Cataluña por 483,04€. No se puede conocer a qué se debe tal diferencia ya que la comunidad de La Rioja toma el salario base como retribución mensual y no se distingue entre complementos (Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de La Rioja, 2020).
- En las pagas extra ocurre lo mismo que en figuras anteriores, en la mayoría equivalen a la retribución mensual salvo las excepciones que se explican a continuación:
  - o En Andalucía y La Rioja, se toma un sueldo base distinto al salario base que se toma para la retribución mensual y se le suman los complementos correspondientes. En el caso de La Rioja es directamente este salario base de la paga extra, cuyo valor es 454,88€, debido a que no se registran complementos (Universidad de La Rioja, 2020). En Andalucía por el contrario al salario de la paga extra se le suma el complemento de destino mensual. El salario que se toma en la paga extra es de 181,59€ (Universidad de Jaén, 2019).
  - o En las Islas Canarias no se incluye el complemento de residencia en la paga extra (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
  - o Otra diferencia se produce en el País Vasco para la cual se desconoce el motivo, ya que ocurre lo mismo que para las horas lectivas explicadas anteriormente.

Tabla 11. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 5 horas.

	SUELDO BASE	C. DESTINO	C. DOCTOR	RESIDENCIA	TOTAL MES	P. EXTRA	P. ADICIONAL	TOTAL AÑO
ANDALUCÍA	294,27	332,45	18,11		644,83	532,15		8.802,29
ARAGÓN	364,02	346,63			710,65	710,65		9.949,10
ASTURIAS	357,89	273,02			630,91	630,91		8.832,74
C.-LA MANCHA	580,33				580,33	580,33		8.124,56
C.Y LEÓN	620,18				620,18	620,18	182,33	9.047,18
CANARIAS	342,18	197,23		59,94	599,35	539,42	37,66	9.047,18
CANTABRIA	578,48				578,48	578,48		8.098,72
CATALUÑA	410,28	72,76			483,04	483,04		6.762,49
GALICIA	358,33	339,42			697,74	697,74		9.768,36
LA RIOJA	737,18				737,18	454,88		9.755,92
MADRID	560,20				560,20	560,20		7.842,73
MURCIA	517,37				517,37	517,37		7.243,18
NAVARRA	567,28				567,28	567,28		7.941,92
P.VASCO	638,61		82,92		721,53	506,57		9.671,52
VALENCIA	357,88	205,83			563,71	563,71		7.891,94

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

En cuando a los máximos y los mínimos, tal y como se observa en la Tabla 11 se encuentran en Aragón por valor de 710,65€ y en La Rioja por 454,88€ (Universidad de La Rioja, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020). Esta diferencia puede atribuirse a que, como se comentó anteriormente, en La Rioja no se toma el salario base mensual para elaborar la paga extra, mientras que en Aragón la paga extra coincide con la retribución mensual. Esta figura también recibe una paga adicional con la paga extra, como ocurre con las demás figuras analizadas en las Islas Canarias y Castilla y León mientras que en Madrid no la recibe. Al realizar los cálculos se obtiene que el máximo de Aragón se ve superado en Castilla y León, ya que la paga extra más la adicional suman un total de 802,51€ (Universidad de Salamanca, 2019).

*Gráfico 7. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 5 horas.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- La retribución anual se calcula tomando 12 pagas mensuales, 2 extraordinarias y 2 adicionales para las comunidades que las reciban. En el caso de que las pagas extra coincidan con las retribuciones mensuales, entonces la retribución anual será la suma de 14 pagas mensuales. Tras realizar estos cálculos y como se muestra en la Tabla 11 y en el Gráfico 7, los valores mínimos y máximos se registran en Aragón, por valor de 9.949,10€ y en Cataluña por valor de 6.762,49€ (Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020). La principal diferencia se observa, como se comentó anteriormente, en el complemento de destino ya que el de Aragón es muy superior al

de Cataluña. Otra diferencia se puede observar en el salario base, el cual es superior en Cataluña, pero esta diferencia se ve compensada por el alto valor del complemento de destino en Aragón.

Por tanto, esta figura se encuentra mejor retribuida en Aragón tal y como se expresa en el análisis anterior y como se puede observar en el Gráfico 7. La retribución de Aragón dista mucho de parecerse a la de Cataluña para la cual se registra el menor valor del complemento de destino y de retribución anual. Como se comentó anteriormente, esta diferencia se debe al complemento de destino.

- Personal Docente e Investigador Profesor Asociado con 4 horas.

En dicha figura ocurre lo mismo que en las anteriores, por lo que se pasa a explicar tanto la retribución complementaria como la básica que es relevante analizar:

- El complemento de destino se recibe en ocho comunidades de las diecisiete analizadas; su máximo se encuentra en Aragón por valor de 277,32€ y su mínimo se encuentra en Cataluña por valor de 58,21€ (Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).
- El complemento específico se recibe en tan solo dos comunidades, las Islas Baleares y Extremadura, con unos importes muy dispares como se puede ver en la Tabla 12 (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Extremadura, 2020).
- Se recibe el complemento de residencia en ambos archipiélagos (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En cuanto a la retribución mensual que está formada por cada uno de los complementos que se recibe en cada una de las comunidades y el salario base correspondiente, registra el valor máximo en La Rioja por 589,74€ y el valor mínimo en Extremadura por 371,15€ (Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de La Rioja, 2020). No se puede saber cuál es el motivo por el que se produce esta diferencia ya que en la Rioja se toma el salario base como retribución mensual y no se distingue entre complementos.
- Las pagas extra siguen el mismo patrón que las analizadas anteriormente ya que la mayoría coinciden con la retribución mensual. Las excepciones se nombran a continuación:

Tabla 12. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 4 horas.

	SUELDO BASE	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	C. DOCTOR	RESIDENCIA	TOTAL MES	P. EXTRA	P. ADICIONAL	TOTAL AÑO
ANDALUCÍA	235,42	265,95		14,50		515,87	425,72		7.041,89
ARAGÓN	291,23	277,32				568,55	568,55		7.959,70
ASTURIAS	286,31	218,42				504,73	504,73		7.066,22
BALEARES	220,15		126,61		28,51	375,27	372,74		5.248,73
C.-LA MANCHA	464,26					464,26	464,26		6.499,71
C.Y LEÓN	496,14					496,14	496,14	145,86	7.237,68
CANARIAS	273,74	157,77			47,94	479,45	431,51	30,13	6.676,68
CANTABRIA	462,77					462,77	462,77		6.478,78
CATALUÑA	328,22	58,21				386,43	386,43		5.409,95
EXTREMADURA	230,80	132,06	8,29			371,15	371,15		5.196,10
GALICIA	286,66	271,53				558,19	558,19		7.814,66
LA RIOJA	589,74					589,74	363,93		7.804,74
MADRID	448,17					448,17	448,17		6.274,31
MURCIA	414,33					414,33	414,33		5.800,62
NAVARRA	453,82					453,82	453,82		6.353,48
P.VASCO	511,33			66,40		577,73	405,61		7.743,98
VALENCIA	286,30	164,66				450,96	450,96		6.313,44

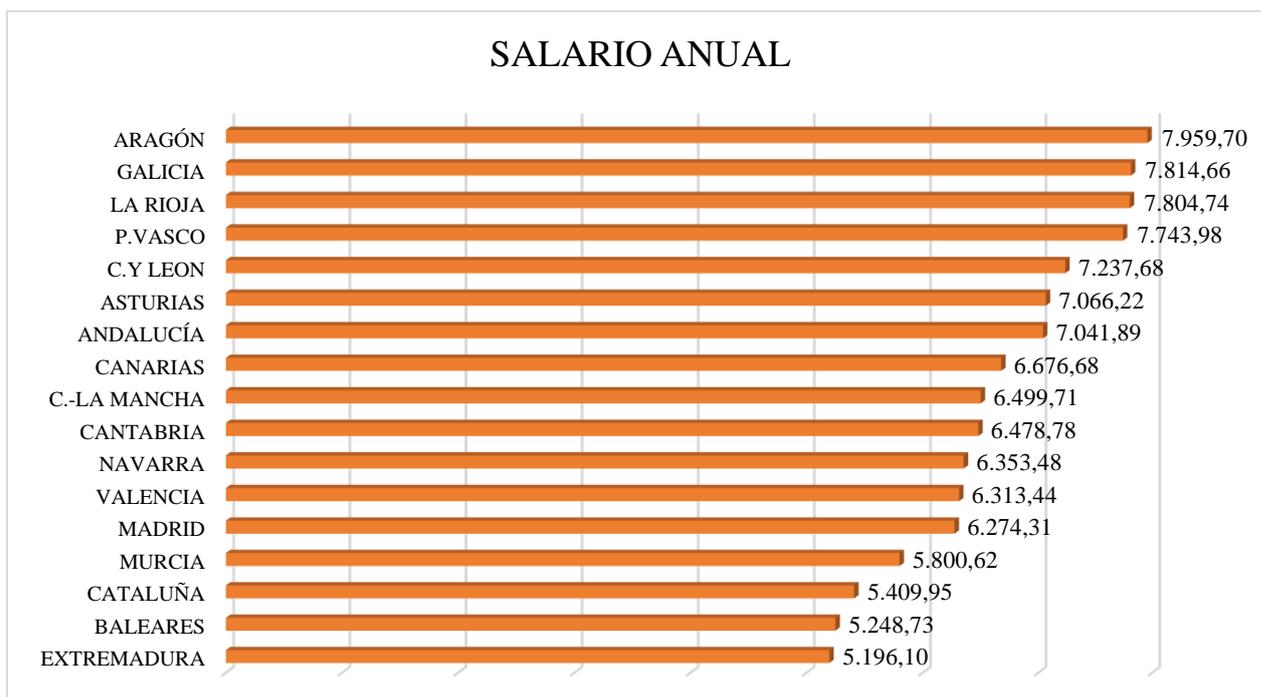
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- En Andalucía y La Rioja se toma un salario base para la paga extra distinto del que se usa para el cálculo de la retribución mensual. En ambos casos se le suma a este salario los complementos mensuales que, en este caso, en La Rioja no existen, por lo que el salario base de la paga extra coincide con esta misma. El importe de los salarios para la paga extra son de 145,27€ en el caso de Andalucía y de 363,93€ para La Rioja (Universidad de Jaén, 2019; Universidad de La Rioja, 2020).
- En las Islas Canarias no se incluye el complemento de residencia para el cálculo de las pagas extra (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En el País Vasco vuelve a suceder lo mismo que ya se ha expuesto anteriormente.

En cuanto a los valores mínimos y máximos, estos se encuentran en La Rioja y en Aragón respectivamente tal y como se puede observar en la Tabla 12. Además esta figura con 4 horas lectivas también recibe pagas adicionales en las Islas Canarias y en Castilla y León. Tras sumar la paga adicional a la extra en estas dos comunidades, el máximo de Aragón es superado por Castilla y León ya que la operación tiene como resultado 642,00€ (Universidad de Salamanca, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).

- La retribución anual se forma de la misma manera que las anteriores, y su máximo se encuentra en Aragón por 7.959,70€ y su mínimo en Extremadura por 5.196,10€ (Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020). Observando la Tabla 12 se puede deducir que esta diferencia se debe a que, el salario base y el complemento de destino es superior en Aragón.
- Por tanto, tras realizar el análisis, se puede concluir que esta figura con 4 horas lectivas presenta numerosas ventajas económicas en la comunidad de Aragón, ya que como se puede observar en el Gráfico 8 obtiene la mayor retribución del territorio español. Sin embargo en contraposición a esto, esta figura encuentra una peor situación en Extremadura, ya que en la Tabla 12 y Gráfico 8 se observa que su retribución anual y mensual es la menor.

Gráfico 8. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 4 horas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- Personal Docente e Investigador Profesor Asociado con 3 horas.

Dicha figura obedece al mismo esquema que las anteriores, por lo que no es relevante explicar el salario base, y recibe tanto retribución complementaria como básica, las cuales se explican a continuación:

- En cuanto al complemento de destino, al igual que anteriormente, se recibe en ocho comunidades, y tal y como se muestra en la Tabla 13 el mayor importe se encuentra en Aragón, 208,00€, y el menor se encuentra en Cataluña 43,66€ (Universidad de Barcelona, 2019; Universidad de Zaragoza, 2020).
- El complemento específico se recibe en las Islas Baleares y Extremadura, con importes muy dispares, 94,96€ y 6,24€ respectivamente (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Extremadura, 2020).
- También recibe el complemento de residencia en ambos archipiélagos (Gobierno de las Islas Baleares, 2018; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
- En cuanto a la retribución mensual se puede observar en la Tabla 13 que encuentra su máximo en el País Vasco por valor de 433,93€ y su mínimo en Extremadura por valor

- de 278,68€ (Universidad de Extremadura, 2020; Universidad del País Vasco, 2019). Se desconoce a qué se debe esta diferencia ya que en el País Vasco el salario base coincide con la retribución mensual y no distingue entre complementos que permitan identificar el motivo de la diferencia.
- Las pagas extra siguen la misma estela que las explicadas anteriormente por lo que directamente se pasa a explicar aquellas excepciones que no coinciden con la retribución mensual:
    - Andalucía y La Rioja, toman como sueldo base para la paga extra otro diferente al que se toma para realizar el cálculo de la retribución mensual. A este salario se le suman los complementos mensuales correspondientes que, en el caso de La Rioja no existen por lo que el salario de la paga extra coincide con la misma. Los salarios que se toman son para Andalucía de 108,95€ y para La Rioja de 272,96€ (Universidad de Jaén, 2019; Universidad de La Rioja, 2020).
    - En el archipiélago canario no se incluye el complemento de residencia para el cálculo de la paga extra (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017).
    - En el País Vasco se desconoce el motivo que provoca que la paga extra y la retribución mensual sean diferentes ya que en las tablas salariales no se distingue ningún complemento al que se le pueda atribuir dicha diferencia, por lo que toman el salario base como retribución mensual y además en su convenio no se muestra nada que pueda atribuirse a dicha diferencia (Universidad del País Vasco, 2019).
  - Las pagas extra, según la Tabla 13, registran su máximo en Aragón y su mínimo en La Rioja (Universidad de La Rioja, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020). Esta diferencia puede atribuirse principalmente al salario que se toma en La Rioja para el cálculo de la paga extra. Además esta figura recibe la paga adicional en Castilla y León y las Islas Canarias. Tras sumar la paga extra de ambas comunidades con la paga adicional, Castilla y León supera el máximo de Aragón, y se sitúa con 481,51€ (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 2017; Universidad de Salamanca, 2019).

Tabla 13. Retribuciones PDI Profesor Asociado con 3 horas.

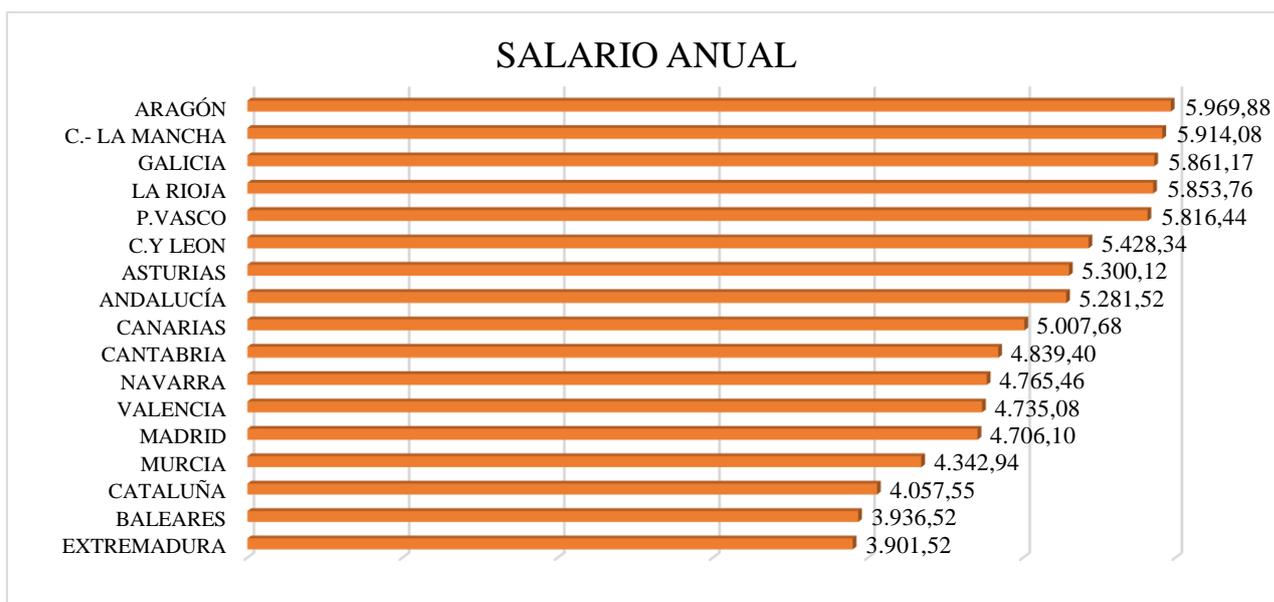
	SUELDO BASE	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	C. DOCTOR	RESIDE NCIA	TOTAL MES	P. EXTRA	P. ADICI ONAL	TOTAL AÑO
ANDALUCÍA	176,56	199,48		10,87		386,91	319,30		5.281,52
ARAGÓN	218,42	208,00				426,42	426,42		5.969,88
ASTURIAS	214,73	163,85				378,58	378,58		5.300,12
BALEARES	165,11		94,96		21,38	281,45	281,45		3.936,52
C.-LA MANCHA	422,43					422,43	422,43		5.914,08
C.Y LEÓN	372,11					372,11	372,11	109,40	5.428,34
CANARIAS	205,30	118,34			35,96	359,60	323,64	22,60	5.007,68
CANTABRIA	347,10					347,10	347,10		4.839,40
CATALUÑA	246,17	43,66				289,83	289,83		4.057,55
EXTREMADURA	173,39	99,05	6,24			278,68	278,68		3.901,52
GALICIA	215,00	203,66				418,66	418,66		5.861,17
LA RIOJA	442,32					442,32	272,96		5.853,76
MADRID	336,15					336,15	336,15		4.706,10
MURCIA	310,21					310,21	310,21		4.342,94
NAVARRA	340,39					340,39	340,39		4.765,46
P.VASCO	384,06			49,87		433,93	304,65		5.816,44
VALENCIA	214,73	123,49				338,22	338,22		4.735,08

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

- En cuanto a la retribución anual, se puede observar en el Gráfico 9 y en la Tabla 13 que el máximo se sitúa en Aragón por valor de 5.969,88€ y el mínimo en Extremadura por valor de 3.901,52€ (Universidad de Extremadura, 2020; Universidad de Zaragoza, 2020). La diferencia se debe, al igual que en las anteriores ocasiones, a la diferencia que existe entre el salario base y el complemento de destino entre las dos comunidades.

Por tanto, se puede concluir que en cuanto a retribución mensual, como se muestra en la Tabla 13, esta figura se encuentra mejor posicionada en el País Vasco y peor en Extremadura. Sin embargo, en lo que se refiere a retribución anual, observando el Gráfico 9, presenta una mejor posición en Aragón y su mínimo se encuentra en Extremadura. Por lo que esta figura muestra su peor retribución en Extremadura tanto a nivel mensual como a nivel anual.

*Gráfico 9. Salario Anual PDI Profesor Asociado por Comunidad Autónoma. 3 horas.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

## **8. COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS.**

En este apartado se analizarán aquellos complementos que exigen algún requisito para tener derecho a ellos. Estos son los trienios, quinquenios y sexenios.

Los trienios, junto con el salario base y las pagas extraordinarias son consideradas retribuciones básicas. Se consolidan por cada 3 años de servicio prestado, y se cobran desde el primer día del mes siguiente a su cumplimiento de manera mensual (UGT, 2018).

Como muestra la Tabla 14 los trienios son iguales para cada figura de profesor, existiendo diferencias entre las autonomías. Salvo el caso de profesores asociados, los cuales van en proporción a su jornada. En la gran mayoría, se establece este complemento en referencia a los trienios del personal funcionario como se puede observar en Comunidades como Andalucía, Asturias, Cantabria, Madrid, Murcia, Valencia, Aragón, La Rioja y Navarra con sus tablas en los años correspondientes.

En cuanto a la cantidad, para 2019, dentro de las comunidades para las que se han recogido datos para este año (Ver Tabla 6), el trienio mejor pagado ha sido en el País Vasco y el menor en Castilla y León. Las diferencias que se pueden observar entre las diferentes comunidades no superan los céntimos, por lo que no es una diferencia grande. Para 2020, el máximo se encuentra en Aragón, La Rioja y Navarra, mientras que el mínimo se sitúa en Extremadura.

En la Tabla 14 se pueden observar dos columnas: la primera, un trienio que se aplica a 12 pagas en algunas Comunidades Autónomas, y la segunda, el trienio que se aplica a las dos pagas extra. En ciertas Comunidades Autónomas, como Castilla y León, las Islas Canarias y Extremadura, y Madrid para la figura de asociado, la primera columna es la que se paga en las 14 pagas anuales. Cabe destacar que en la figura de Asociado estos trienios se aplican en función de las horas. Para algunas comunidades, como Cantabria, Murcia y País Vasco, no se han encontrado datos para esta figura.

Los quinquenios, también conocidos como méritos docentes, se reciben por un periodo de actividad de cinco años a tiempo completo, sin que éstos, necesariamente, hayan de ser consecutivos ni ininterrumpidos (Universidad de Jaén, s. f.).

Los sexenios o méritos de investigación, se reciben por un período investigador de seis años que pueden ser consecutivos o no. Los años han de ser naturales (comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre). Se solicita anualmente, en diciembre, durante el periodo abierto por la CNEAI (Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora) (CNEAI, s. f.).

Tabla 14. Trienios.

	TRIENIOS	TRIENIOS P. EXTRA	ASOC. 6 H	P.EXT. 6H	ASOC. 5 H	P.EXT. 5H	ASOC. 4H	P.EXT .4H	ASOC .3H	P.EXT .3H
ANDALUCÍA	45,29	27,95	19,62	12,11	16,35	10,09	13,09	8,07	9,82	6,06
ARAGÓN	46,32	28,59	20,07	12,39	16,72	10,32	13,38	8,26	10,03	6,19
ASTURIAS	45,29	27,95	19,61	12,10	16,35	10,09	13,07	8,07	9,80	6,06
BALEARES	43,52	26,85	16,16	9,97			10,77	6,65	8,08	4,99
C.-LA MANCHA	46,03	28,59	19,94	12,31	16,62	10,26	13,29	8,20	9,98	6,16
C.Y LEÓN	45,03	45,03	19,50	19,50	16,26	16,26	13,01	13,01	9,77	9,77
CANARIAS	43,25	43,25	18,73	18,73	15,60	15,60	12,48	12,48	9,36	9,36
CANTABRIA	45,29	27,95								
CATALUÑA*	46,30	28,58	20,04	12,37	16,72	10,32	13,36	8,26	10,01	6,18
EXTREMADURA	42,91	42,91	16,92	16,92			8,58	8,58	7,36	7,36
GALICIA	45,28	28,00	20,65	12,61	17,21	10,51	13,77	8,41	10,33	6,31
LA RIOJA	46,32	28,59	20,08	12,39	12,39	16,72	13,39	8,27	10,05	6,22
MADRID	45,29	27,99	19,61	19,61	16,34	16,34	13,07	13,07	9,80	9,80
MURCIA	45,29	27,95								
NAVARRA	46,32	28,59	14,82	9,15	12,35	7,62	9,88	6,10	7,41	4,57
P.VASCO	45,41	28,02								
VALENCIA	45,29	27,95	19,61	12,10	16,35	10,09	13,07	8,07	9,80	6,06

\*Datos para el año 2020. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

*Tabla 15. Retribución del primer tramo para quinquenios y sexenios.*

	Catedrático Universidad	Titular Universidad/ Catedrático Esc. Univ.	Titular Esc. Universitaria	Profesor contratado doctor
2019	157,69	127,72	108,08	127,72
2020	161,25	130,59	110,52	130,59

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

Tanto sexenios como quinquenios se reciben por tramos, cinco años en el caso de los quinquenios y seis años para los sexenios, hasta un máximo de seis tramos. Estos son recibidos por las figuras funcionariales y la figura de profesor contratado doctor. La retribución del primer tramo para los años 2019 y 2020 se muestra en la Tabla 15. La retribución después del primer tramo se formará con la acumulación de la retribución de este primer tramo hasta el número de tramos que tenga cada persona. Así, en la Tabla 16 se pueden observar los resultados de estos cálculos hasta el límite de los seis tramos.

*Tabla 16. Retribución de quinquenios y sexenios por tramos.*

2019	Catedrático Universidad	Titular Universidad/ Catedrático Esc. Univ.	Titular Esc. Universitaria	Profesor contratado doctor
1 TRAMO	157,69	127,72	108,08	127,72
2 TRAMO	315,38	255,44	216,16	255,44
3 TRAMO	473,07	383,16	324,23	383,16
4 TRAMO	630,76	510,88	432,31	510,88
5 TRAMO	788,45	638,60	540,39	638,60
6 TRAMO	946,14	766,32	648,47	766,32
2020				
1 TRAMO	161,26	130,59	110,52	130,59
2 TRAMO	322,52	261,18	221,04	261,18
3 TRAMO	483,78	391,77	331,56	391,77
4 TRAMO	645,04	522,36	442,08	522,36
5 TRAMO	806,30	652,95	552,60	652,95
6 TRAMO	967,56	783,54	663,12	783,54

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de las webs de las universidades españolas. Véase Anexo I.

## 9. CONCLUSIONES

La aplicación del Plan Bolonia, de la Ley Orgánica de Universidades y la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) coincidió en España con un periodo de expansión económica que se vio frenado por la crisis económica de 2008. Esta crisis provocó numerosos recortes tanto en sanidad como en educación.

Estos recortes no fueron acompañados de una estabilidad en el empleo ni de una mejora de las condiciones laborales ya que, a raíz de ello, la presencia del Personal Docente e Investigador de tipo funcional disminuyó de manera muy acentuada a favor del Personal Docente e Investigador contratado, y en concreto la figura de Profesor Asociado.

Este hecho ha provocado una disminución del profesorado estable ya que, además, se ha producido un aumento de la contratación a tiempo parcial, aunque siga predominando la contratación a tiempo completo. Este mismo profesorado ha visto aumentadas sus tareas, puesto que, ahora, a las tareas docentes se le incorporan otras como la investigación, la gestión y la transferencia del conocimiento a la sociedad, de las que también dependerán sus rentas salariales.

Otro de los factores que se ha analizado en este trabajo fue la presencia femenina en las plantillas docentes, llegando a la conclusión de que esta presencia ha aumentado en el PDI contratado y de que, en los últimos años, se ha producido una equiparación entre ambos sexos, que aún dista mucho de una igualdad completa.

Todo ello ha provocado que las condiciones laborales en las que operan los docentes se caractericen por una elevada precariedad, que ha repercutido en sus retribuciones.

Tras analizar las retribuciones actuales de las figuras establecidas por la LOU en cada una de las Comunidades Autónomas se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La principal diferencia entre el profesorado funcional y el contratado es que las retribuciones de los primeros vienen marcadas por el Gobierno mientras que las de los segundos las marcan las Comunidades Autónomas.
- Todas las figuras tienen la misma estructura salarial, formada por una retribución básica y una complementaria.
- En rasgos generales, el complemento de destino se encuentra en una peor posición en Cataluña mientras que por el contrario muestra los valores más altos en Aragón para las figuras de Profesor Contratado Doctor y Profesor Asociado.

- El complemento específico se recibe en pocas Comunidades Autónomas, y tras el análisis de los resultados, no se observa ninguna tendencia.
- Para las figuras de Ayudante y Ayudante Doctor la retribución mensual es mayor en el País Vasco mientras que toma un menor valor en Cantabria y Madrid respectivamente. Los Profesores Contratado Doctor y Asociados, registran sus mayores valores en La Rioja, salvo cuando estos últimos presentan una jornada de 3 horas, cuyo máximo se registra en el País Vasco y su mínimo en La Rioja. En cuanto a los mínimos no se puede establecer una tendencia concreta.
- En cuanto a las pagas extra, todas las figuras, excepto la de Profesor Ayudante, presentan su máximo en Castilla y León, como consecuencia de la existencia de la paga adicional. En referencia a los mínimos, solo se puede observar una tendencia en los Profesores Asociados, que sitúan este valor en la Comunidad de La Rioja. Para las demás figuras no se muestra una tendencia tan clara, ya que sus mínimos se encuentran en diferentes comunidades.
- La retribución anual, no muestra tampoco una tendencia clara ya que:
  - Los profesores Ayudantes y Ayudantes Doctores presentan su máximo en el País Vasco mientras que su mínimo se encuentra en Cantabria y Madrid respectivamente.
  - El profesor Contratado Doctor sitúa su máximo en La Rioja y su mínimo en Madrid.
  - Los profesores asociados presentan una tendencia más clara: Todos tienen su máximo en Aragón y su mínimo en Extremadura, salvo el Profesor Asociado con cinco horas que registra este valor en Cataluña, ya que en Extremadura no se registra esta jornada.
- En cuanto a la antigüedad o trienios, todas las figuras reciben la misma cantidad, salvo los Profesores Asociados, que la reciben en proporción a su jornada, existiendo diferencias entre las Comunidades Autónomas.
- Los complementos de Docencia e Investigación solo son recibidos por el Personal Docente e Investigador Funcionario y por el Profesor Contratado Doctor, cuyos complementos coinciden con los Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela Universitaria.

No queremos terminar sin dejar evidencia de las limitaciones que presenta nuestro trabajo. En primer lugar, el resultado no es del todo homogéneo puesto que las tablas retributivas

no corresponden siempre al mismo año. Asimismo, fue necesario elaborar una media aritmética allí donde las tablas retributivas estaban divididas en dos periodos. Por otra parte, categorías como la de Profesores Visitantes, carecen de la información completa. Para elaborar algunos apartados que no venían especificados en las tablas se procedió a consultar los convenios de las Comunidades Autónomas, pero estos están muy atrasados, por lo que puede existir alguna diferencia entre los cálculos realizados y la realidad. Por último, el límite en cuanto a la extensión del trabajo ha impedido analizar otras variables como las retribuciones por cargos u otros complementos. Este trabajo, pues, se nos queda pendiente para el futuro.

## 10. BIBLIOGRAFIA

- Botero Sarassa, J., y Rentería Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo de profesores universitarios. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3).  
<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>
- Chaves Bautista, N., y Pereyra, M. A. (2020). La gestión democrática de la escuela pública en contextos de las reformas educativas locales: una comparación Estudio entre Brasil y España. *Archivos de análisis de políticas educativas*, 28(2).  
Recuperado a partir de <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/4285>
- CNEAI. (s. f.). Acreditación y valoración de la docencia e investigación: CNEAI - Sexenios. Recuperado a partir de [http://biblioguias.biblioteca.deusto.es/c.php?g=477060&p=3262158#collapse\\_1](http://biblioguias.biblioteca.deusto.es/c.php?g=477060&p=3262158#collapse_1)
- Comunidad de Madrid. (2003). Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid. *Boletín Oficial De la Comunidad de Madrid*, (164, 11 de Julio), 5-23.  
Recuperado a partir de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-03-10-I-Convenio-Colectivo.pdf>
- CRUE. (2019). *La Universidad Española en Cifras 2017-2018*. CRUE. Recuperado a partir de <http://www.crue.org/SitePages/La-Universidad-Española-en-Cifras.aspx>
- España. (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, (307, 24 de diciembre).
- España. (2018). Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban

medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. *Boletín Oficial del Estado*, (312, 21 de Diciembre), 127380-127419. Recuperado a partir de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17770](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17770)

Gallego-Moron, N., y Mautus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Profesorado*, 22(3), 210-229. Recuperado a partir de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/7999/pdf>

García Calavia, M. Á. (2015). El profesorado universitario en España. Cambios en su configuración estatutaria y demográfica | García Calavia | Revista Española de Sociología. *Revista Española de Sociología*, 24, 85-94. Recuperado a partir de <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65423/39715>

Generalitat de Catalunya. (2007). Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas de Cataluña. *Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya*, (4821, 17 de Febrero), 5277-5287. Recuperado a partir de [https://fe.ccoo.es/PDI\\_Laboral](https://fe.ccoo.es/PDI_Laboral)

Gobierno de Aragón. (2006). Primer Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza. *Boletín Oficial de Aragón*, (74, 30 de junio), 9080-9092. Recuperado a partir de [http://www.unizar.es/vr\\_profesorado/pod/documentos/cColectivoUZ.pdf](http://www.unizar.es/vr_profesorado/pod/documentos/cColectivoUZ.pdf)

Gobierno de Canarias. (2012). Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Canarias. *Boletín Oficial de Canarias*, (124, 26 de Junio), 11988-12008. Recuperado a partir de <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2012/124/026.html>

Gobierno de Cantabria. (2009). Convenio Colectivo de la Universidad de Cantabria - Personal Docente e Investigador. *Boletín Oficial de Cantabria*, (155, 13 de Agosto), 10582-10588. Recuperado a partir de <https://web.unican.es/unidades/serviciopdiretribuciones/Normativa/BOCRIIConvenioColectivoPDI.pdf>

Gobierno de la Región de Murcia. (2016). Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades de Murcia. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, (77, 5 de abril), 9398-9432. Recuperado a partir de <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2016/numero/2790/pdf?id=744447>

- Gobierno de las Islas Baleares. (2018). Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad de las Islas Baleares. *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, (114, 15 de septiembre), 31441-31451. Recuperado a partir de <https://www.iberley.es/convenios/empresa/convenio-colectivo-empresa-universidad-illes-balears-personal-laboral-900182>
- Gobierno de Navarra. (2008). Primer Convenio Colectivo Del Personal Docente e Investigador Contratado de la Universidad de Navarra, (68, 2 de Junio), 6321-6325. Recuperado a partir de <https://www.unavarra.es/servicioRRHH/normativa/pdi/personal-contratado>
- Goenechea Permisán, C., Serrano Díaz, N., y Valero Franco, C. (2020). Efectos de la Crisis Económica en el Profesorado Universitario Novel. *Archivos de análisis de políticas educativas*, 28(12). Recuperado a partir de <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/4898>
- Junta de Andalucía. (2008). Convenio Colectivo del PDI de Las Universidades Públicas de Andalucía. *Boletín Oficial Junta de Andalucía*, (92, 9 de Mayo), 91-102. Recuperado a partir de [https://fe.ccoo.es/PDI\\_Laboral](https://fe.ccoo.es/PDI_Laboral)
- Junta de Castilla y León. (2015). II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León. *Boletín Oficial de Castilla y León*, (92, 18 de mayo), 34877-34913. Recuperado a partir de [https://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.19.normativa/\\_documentos/IV.21.-II-Convenio-Colectivo-PDI-Laboral-CyL.pdf](https://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.19.normativa/_documentos/IV.21.-II-Convenio-Colectivo-PDI-Laboral-CyL.pdf)
- Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. (2009). Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla La Mancha*, (208,26 de octubre), 44638-44656. Recuperado a partir de <https://www.iberley.es/convenios/empresa/convenio-colectivo-empresa-universidad-castilla-mancha-personal-laboral-docente-investigador-2400030>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2018). Estadística de Personal de las

Universidades : Personal docente e investigador (PDI). Curso 2017/2018.

Recuperado a partir de

<http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Personal/Curso 2017-2018/PDI/&file=pcaxis>

Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2020). Retribuciones del personal funcionario. Recuperado a partir de

<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es->

[ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Paginas/RetribucionesPersonalFuncionario.aspx](https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Paginas/RetribucionesPersonalFuncionario.aspx)

Principado de Asturias. (2013). Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, (36, 13 de Febrero), 1-41. Recuperado a partir de

<https://sedemovil.asturias.es/bopa/2013/02/13/2013-02521.pdf>

Santos Ortega, A., Muñoz-Rodríguez, D., y Poveda Rosa, M. (2015). En cuerpo y alma: intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario. *Arxius*, 32, 13-44. Recuperado a partir de [https://www.researchgate.net/publication/283713848\\_En\\_cuerpo\\_y\\_alma\\_intensificacion\\_y\\_precariedad\\_en\\_las\\_condiciones\\_de\\_trabajo\\_del\\_profesorado\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/283713848_En_cuerpo_y_alma_intensificacion_y_precariedad_en_las_condiciones_de_trabajo_del_profesorado_universitario)

UGT. (2018). *Retribuciones básicas: Trienios*. Recuperado a partir de

<https://educacion.fespugtclm.es/retribuciones-basicas-trienios/>

Universidad Carlos III de Madrid. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<https://www.uc3m.es/conocenos/recursos-humanos/retribuciones>

Universidad Da Coruña. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

[https://www.udc.es/es/gobierno/equipo\\_reitoral/xerencia/servizos/retribuciones\\_seguridade\\_social\\_e\\_accion\\_social/taboas\\_retributivas/](https://www.udc.es/es/gobierno/equipo_reitoral/xerencia/servizos/retribuciones_seguridade_social_e_accion_social/taboas_retributivas/)

Universidad de Alcalá. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<http://www.transparencia.universidaddealcala.es/personal/pdi.html>

Universidad de Barcelona. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

[https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/publicitat-activa/personal/taules\\_retributives/index.html](https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/publicitat-activa/personal/taules_retributives/index.html)

Universidad de Cantabria. (2019). Retribuciones del PDI. Recuperado a partir de [https://web.unican.es/unidades/serviciopdiretribuciones/Documents/Informacion/Retribuciones/Tablas retributivas 2019 web.pdf](https://web.unican.es/unidades/serviciopdiretribuciones/Documents/Informacion/Retribuciones/Tablas_retributivas_2019_web.pdf)

Universidad de Castilla la Mancha. (2020). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de <https://www.uclm.es/misiones/laucm/institucional/transparencia/personal>

Universidad de Extremadura. (2020). Convenio Colectivo de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral). *Diario Oficial de Extremadura*, (31, 14 de febrero), 6982-7042. Recuperado a partir de <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2020/310o/20060233.pdf>

Universidad de Jaén. (s. f.). Evaluación de méritos docentes (Quinquenios). Recuperado a partir de <https://www.ujaen.es/servicios/servpod/evaluacion-de-meritos-docentes-quinquenios#Normativa de aplicación>

Universidad de Jaén. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de [https://www.ujaen.es/servicios/servpod/sites/servicio\\_servpod/files/uploads/node\\_seccion\\_de\\_micrositio/2019-01/TABLA RETRIBUTIVAS-2019-UJA subida 2.25.pdf](https://www.ujaen.es/servicios/servpod/sites/servicio_servpod/files/uploads/node_seccion_de_micrositio/2019-01/TABLA RETRIBUTIVAS-2019-UJA subida 2.25.pdf)

Universidad de la Rioja. (2009). Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja. Recuperado a partir de <https://www.unirioja.es/servicios/sgpr/pdi/conveniolarboral/conveniopdilaboral.pdf>

Universidad de La Rioja. (2020). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de [https://www.unirioja.es/servicios/sgpr/retri\\_sueldos\\_pdi.shtml](https://www.unirioja.es/servicios/sgpr/retri_sueldos_pdi.shtml)

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. (2017). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de <https://www.ulpgc.es/spersonal-retribuciones/pdi-normativa>

Universidad de León. (2020). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de [https://www.unileon.es/files/2020-02/tablas\\_retributivas\\_pdi\\_laboral2020.pdf](https://www.unileon.es/files/2020-02/tablas_retributivas_pdi_laboral2020.pdf)

Universidad de Murcia. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<https://www.um.es/web/transparencia/rrhh/pdi/retribuciones>

Universidad de Navarra. (2020). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<http://www.unavarra.es/portal-transparencia/personal>

Universidad de Oviedo. (2019a). Quinquenios y sexenios. Recuperado a partir de

<https://transparencia.uniovi.es/documents/2940244/2950720/2019+->

[Banda+Salarial+PDI+-+Quinquenios+y+sexenios.pdf/64c9a1bc-ca2f-4abe-9fd2-7d4808347350](https://transparencia.uniovi.es/documents/2940244/2950720/2019+-Banda+Salarial+PDI+-+Quinquenios+y+sexenios.pdf/64c9a1bc-ca2f-4abe-9fd2-7d4808347350)

Universidad de Oviedo. (2019b). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<https://transparencia.uniovi.es/personal>

Universidad de Salamanca. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

[https://www.usal.es/files/pdi\\_laboral\\_tc\\_19.pdf](https://www.usal.es/files/pdi_laboral_tc_19.pdf)

Universidad de Valencia. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

[https://www.uv.es/ugt/retribuciones\\_pdi\\_2019.pdf](https://www.uv.es/ugt/retribuciones_pdi_2019.pdf)

Universidad de Vigo. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<https://www.uvigo.gal/es/universidad/administracion-personal/pdi/gestiones-laborales-formativas-economicas/salarios-impuestos>

Universidad de Zaragoza. (2020). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<https://recursoshumanos.unizar.es/pagina-inicio/retribuciones-pdi-por-categorias>

Universidad del País Vasco. (2008). II Convenio Colectivo del Personal Laboral

Docente e Investigador de La UPV. Recuperado a partir de <https://gestion-servicios.ehu.es/pdiProcedure/fitxa?codProcedimiento=53>

Universidad del País Vasco. (2019). Retribuciones PDI. Recuperado a partir de

<https://www.ehu.eus/es/web/gardentasun-ataria/ordainketak>

Xunta de Galicia. (2011). II convenio colectivo para el personal docente e investigador

laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo. *Diario Oficial de Galicia*, (74, 14 de Abril), 6.682-6.694. Recuperado a partir de

[https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2011/20110414/Anuncio11926\\_es.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2011/20110414/Anuncio11926_es.html)

Xunta de Galicia. (2019). ORDEN de 1 de julio de 2019 por la que se actualiza con efectos de 1 de julio de 2019 la cuantía de las retribuciones del personal al servicio de la Administración autonómica. *Diario Oficial de Galicia*, (127, 5 de julio), 31722-31771. Recuperado a partir de [https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2019/20190705/AnuncioCA01-020719-0001\\_es.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2019/20190705/AnuncioCA01-020719-0001_es.html)

## 11. ANEXO

### **Páginas Webs de las Universidades consultadas:**

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2017) <https://www.ulpgc.es/spersonal-retribuciones/pdi-normativa>

Universidad Carlos III de Madrid (2019) <https://www.uc3m.es/conocenos/recursos-humanos/retribuciones>

Universidade da Coruña (2019)

[https://www.udc.es/es/gobierno/equipo\\_reitoral/xerencia/servizos/retribucions\\_segurida\\_de\\_social\\_e\\_accion\\_social/taboas\\_retributivas/](https://www.udc.es/es/gobierno/equipo_reitoral/xerencia/servizos/retribucions_segurida_de_social_e_accion_social/taboas_retributivas/)

Universidad de Alcalá (2019)

<http://www.transparencia.universidaddealcala.es/personal/pdi.html>

Universidad de Barcelona (2019)

[https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/publicitat-activa/personal/taules\\_retributives/index.html](https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/publicitat-activa/personal/taules_retributives/index.html)

Universidad de Cantabria (2019) <https://www.ulpgc.es/spersonal-retribuciones/pdi-normativa>

Universidad de Castilla la Mancha (2020)

<https://www.uclm.es/misiones/laucm/institucional/transparencia/personal>

Universidad de Jaén (2019)

[https://www.ujaen.es/servicios/servpod/sites/servicio\\_servpod/files/uploads/node\\_seccion\\_de\\_micrositio/2019-01/TABLA RETRIBUTIVAS-2019-UJA subida 2.25.pdf](https://www.ujaen.es/servicios/servpod/sites/servicio_servpod/files/uploads/node_seccion_de_micrositio/2019-01/TABLA RETRIBUTIVAS-2019-UJA subida 2.25.pdf)

Universidad de La Rioja (2020)

[https://www.unirioja.es/servicios/sgpr/retri\\_sueldos\\_pdi.shtml](https://www.unirioja.es/servicios/sgpr/retri_sueldos_pdi.shtml)

Universidad de León (2020) [https://www.unileon.es/files/2020-02/tablas\\_retributivas\\_pdi\\_laboral2020.pdf](https://www.unileon.es/files/2020-02/tablas_retributivas_pdi_laboral2020.pdf)

Universidad de Murcia (2019)

<https://www.um.es/web/transparencia/rrhh/pdi/retribuciones>

Universidad de Navarra (2020) <http://www.unavarra.es/portal-transparencia/personal>

Universidad de Oviedo (2019b, 2019a) <https://transparencia.uniovi.es/personal>  
<https://transparencia.uniovi.es/documents/2940244/2950720/2019+-Banda+Salarial+PDI+-+Quinquenios+y+sexenios.pdf/64c9a1bc-ca2f-4abe-9fd2-7d4808347350>

Universidad de Salamanca (2019) [https://www.usal.es/files/pdi\\_laboral\\_tc\\_19.pdf](https://www.usal.es/files/pdi_laboral_tc_19.pdf)

Universidad de Valencia (2019) [https://www.uv.es/ugt/retribuciones\\_pdi\\_2019.pdf](https://www.uv.es/ugt/retribuciones_pdi_2019.pdf)

Universidad de Vigo (2019) <https://www.uvigo.gal/es/universidad/administracion-personal/pdi/gestiones-laborales-formativas-economicas/salarios-impuestos>

Universidad de Zaragoza (2020) <https://recursoshumanos.unizar.es/pagina-inicio/retribuciones-pdi-por-categorias>

Universidad del País Vasco (2019) <https://www.ehu.eus/es/web/gardentasunataria/ordainketak>

**Convenios Colectivos usados para realizar las Tablas de cada Comunidad Autónoma:**

Convenio Colectivo del PDI de Las Universidades Públicas de Andalucía (2008)  
[https://fe.ccoo.es/PDI\\_Laboral](https://fe.ccoo.es/PDI_Laboral)

Primer Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza (2006)

[http://www.unizar.es/vr\\_profesorado/pod/documentos/cColectivoUZ.pdf](http://www.unizar.es/vr_profesorado/pod/documentos/cColectivoUZ.pdf)

Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo (2013)  
<https://sedemovil.asturias.es/bopa/2013/02/13/2013-02521.pdf>

Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad de las Islas Baleares (2018) <https://www.iberley.es/convenios/empresa/convenio-colectivo-empresa-universidad-illes-balears-personal-laboral-900182>

Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (2009) <https://www.iberley.es/convenios/empresa/convenio-colectivo-empresa-universidad-castilla-mancha-personal-laboral-docente-investigador-2400030>

II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (2015)  
[https://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.19.normativa/\\_documentos/IV.21.-II-Convenio-Colectivo-PDI-Laboral-CyL.pdf](https://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.19.normativa/_documentos/IV.21.-II-Convenio-Colectivo-PDI-Laboral-CyL.pdf)

Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Canarias (2012) <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2012/124/026.html>

Convenio Colectivo de la Universidad de Cantabria - Personal Docente e Investigador (2009)  
<https://web.unican.es/unidades/serviciopdiretribuciones/Normativa/BOCRIIConvenioColectivoPDI.pdf>

Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas de Cataluña (2007)  
[https://fe.ccoo.es/PDI\\_Laboral](https://fe.ccoo.es/PDI_Laboral)

Convenio Colectivo de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral) (2020) <http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2020/310o/20060233.pdf>

II convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo (2011) [https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2011/20110414/Anuncio11926\\_es.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2011/20110414/Anuncio11926_es.html)

Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja (2020)

<https://www.unirioja.es/servicios/sgpr/pdi/conveniolarab/oral/conveniopdilaboral.pdf>

Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (2003) [https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-03-10-I\\_Convenio\\_Colectivo.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-03-10-I_Convenio_Colectivo.pdf)

Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades de Murcia (2016) <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2016/numero/2790/pdf?id=744447>

Primer Convenio Colectivo Del Personal Docente e Investigador Contratado de la Universidad de Navarra (2008)

<https://www.unavarra.es/servicioRRHH/normativa/pdi/personal-contratado>

II Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de La UPV (2008) <https://gestion-servicios.ehu.es/pdiProcedure/fitxa?codProcedimiento=53>