

El Tribunal Supremo deniega la revalorización salarial al personal investigador Ramón y Cajal de las universidades públicas catalanas

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 503/2026, de 26 de mayo**

Josep Moreno Gené

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Lleida (España)

josep.moreno@udl.cat | <https://orcid.org/0000-0001-7908-0231>

Extracto

En los últimos años, diversos colectivos de personal investigador contratado mediante financiación externa han procedido a reclamar a sus universidades y centros de investigación públicos de acogida poder beneficiarse de las revalorizaciones salariales previstas en las correspondientes normas presupuestarias, en los mismos términos que se prevé para el resto de personal que presta sus servicios en las referidas entidades. En este contexto, la Sentencia del Tribunal Supremo 503/2026, de 26 de mayo, aborda la reclamación planteada al respecto por el personal investigador Ramón y Cajal adscrito a diferentes universidades públicas catalanas, dictaminando que dicho colectivo de personal investigador no tiene derecho a las referidas revalorizaciones salariales.

Palabras clave: personal investigador Ramón y Cajal; programas de ayuda a la investigación; revalorización salarial; principio de igualdad y no discriminación; universidades públicas catalanas; convenio colectivo; atracción de talento.

Recibido: 30-06-2026 / Aceptado: 02-07-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Moreno Gené, J. (2026). El Tribunal Supremo deniega la revalorización salarial al personal investigador Ramón y Cajal de las universidades públicas catalanas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 503/2026, de 26 de mayo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 135-144. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25399>

The Supreme Court denies salary revaluation to Ramón y Cajal research staff at Catalan public universities

Commentary on the Supreme Court Ruling 503/2026, of May 26

Josep Moreno Gené

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Lleida (Spain)

josep.moreno@udl.cat | <https://orcid.org/0000-0001-7908-0231>

Abstract

In recent years, various groups of researchers hired through external funding have requested that their host universities and public research centers grant them the salary increases stipulated in the corresponding budgetary regulations, under the same terms as those provided for other staff working at these institutions. In this context, the Supreme Court Ruling 503/2026, of May 26, addresses the claim filed by Ramón y Cajal researchers affiliated with various catalan public universities, ruling that this group of researchers is not entitled to the aforementioned salary increases.

Keywords: Ramón y Cajal research staff; research support programs; salary revaluation; principle of equality and non-discrimination; catalan public universities; collective agreement; talent attraction.

Received: 30-06-2026 / Accepted: 02-07-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Moreno Gené, J. (2026). The Supreme Court denies salary revaluation to Ramón y Cajal research staff at Catalan public universities. Commentary on the Supreme Court Ruling 503/2026, of May 26. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 135-144. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25399>

1. Marco jurídico

Pese a la existencia de convocatorias propias de las universidades y otros centros de investigación públicos, lo habitual es que la contratación del personal investigador postdoctoral se efectúe gracias a que los mismos han obtenido financiación en convocatorias competitivas, en muchas ocasiones, de un muy alto nivel de exigencia, como ocurre, entre otras, con las ayudas para contratos Ramón y Cajal, conociéndose coloquialmente a las personas beneficiarias de estas ayudas como personal investigador Ramón y Cajal.

Estas ayudas para contratos Ramón y Cajal se rigen, en lo esencial, por las bases de las correspondientes convocatorias anuales, siendo la última, la correspondiente al año 2025, aprobada mediante [Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada, correspondiente al año 2025, de las ayudas Ramón y Cajal, en el marco del Programa Estatal de Recursos Humanos, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación para el período 2024-2027](#).

La finalidad de estas ayudas no es otra que la de promover la incorporación en organismos de investigación de personal investigador, tanto español como extranjero, con una trayectoria destacada con el fin de que adquieran las competencias y capacidades que les permitan obtener un puesto de carácter estable en un organismo de investigación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología y de Innovación, incentivando, específicamente, la incorporación de investigadores e investigadoras que lleven desarrollando durante un determinado periodo su actividad profesional en el extranjero.

Más allá de las bases de la concreta convocatoria anual de ayudas para contratos Ramón y Cajal, la regulación de esta figura se recoge, en lo fundamental, en los artículos 20 y 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación (en adelante, Ley de la ciencia), que regula el contrato de acceso de personal investigador doctor, a través del cual se procede, habitualmente, a la contratación del referido colectivo de personal investigador Ramón y Cajal. De conformidad con lo previsto en el primero de estos preceptos, el régimen jurídico aplicable a esta modalidad contractual será el que se establece en la propia [Ley de la ciencia](#) y en sus normas de desarrollo, en el [Estatuto de los Trabajadores](#) y en sus normas de desarrollo, así como en los convenios colectivos aplicables y, en su caso, en el [texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#).

En el caso del personal investigador Ramón y Cajal adscrito a las universidades públicas catalanas, el convenio colectivo de aplicación es el del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas –[Resolución TRE/309/2006, de 21 de diciembre](#), por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para el personal

docente e investigador de las universidades públicas catalanas (Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña núm. 4821, de 14 de febrero de 2007)–, si bien, en los términos previstos en su disposición adicional quinta, en virtud de la cual:

Al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en la universidad de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 13/1986, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y solo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio para el personal investigador. En el supuesto de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal.

A tal efecto, la referencia al [artículo 17 de la Ley 13/1986](#) –contrato para la incorporación de investigadores–, debe entenderse sustituida en la actualidad por el [artículo 22 de la Ley de la ciencia](#) –contrato de acceso de personal investigador doctor–.

2. Breve referencia al supuesto de hecho y a la solución de instancia

La cuestión litigiosa encuentra su origen en el conflicto colectivo planteado por el sindicato Comisiones Obreras contra la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Lleida, mediante el que se solicita que se declare el derecho del personal investigador Ramón y Cajal al incremento de sus retribuciones, en los mismos términos aplicables al personal docente e investigador cuyo contrato no se encuentre vinculado a financiación procedente de convocatorias externas.

Este conflicto colectivo es inicialmente estimado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña 4391/2024, de 25 de julio, que estima la demanda y declara, en los términos solicitados, el derecho del personal investigador Ramón y Cajal al incremento de sus retribuciones previsto en las leyes presupuestarias, en los mismos términos que al personal docente e investigador de las universidades demandadas cuyo contrato no esté vinculado a financiación procedente de convocatorias públicas.

Para llegar a esta conclusión, tras descartar que en el supuesto enjuiciado el derecho a la revalorización salarial venga impuesto por la legislación ordinaria, puesto que ninguna norma legal ni convencional obliga al pretendido incremento salarial, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña analiza la cuestión desde la vertiente del derecho fundamen-

tal a la igualdad y a no sufrir discriminación, en los términos previstos por el [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE).

Bajo estas premisas, el tribunal catalán rechaza que se haya vulnerado el derecho a la no discriminación, puesto que el carácter temporal de la contratación del colectivo afectado no ha sido el determinante de la negativa de las universidades a revalorizar sus salarios, sino que se ha descartado el incremento retributivo con base en la fuente de financiación externa de sus contratos, al considerar que el régimen aplicable era el de las respectivas convocatorias, como lo prueba el hecho de que el incremento salarial se ha aplicado, sin problema alguno, al resto de personas trabajadoras también con contratos temporales, como es el caso del profesorado lector –profesorado ayudante doctor–.

Por el contrario, el TSJ de Cataluña sí considera que se ha quebrantado el derecho a la igualdad, derecho que, además, se reconoce con mayor intensidad cuando nos encontramos ante entidades públicas, como han reconocido en repetidas ocasiones el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo (TS). Para llegar a esta conclusión, el tribunal catalán mantiene que no existe «causa objetiva y razonable que justifique excluir al colectivo demandante del generalizado incremento salarial aplicado por las demandadas a sus trabajadores [...]». A mayor abundamiento, se mantiene que el

régimen jurídico de este colectivo de personal investigador es propio y diferente, determinado por las condiciones establecidas en la convocatoria; es cierto. Pero el vínculo laboral se establece con las demandadas y las retribuciones previstas en la convocatoria se establecen, en todo caso, como mínimos, sin inconveniente alguno para su superación.

Por todo ello, el TSJ de Cataluña considera que

si las demandadas, libremente, han optado por aplicar a todo su personal laboral el incremento salarial máximo autorizado en las normas presupuestarias, de forma lineal, en el mismo porcentaje a todos, sin entrar a considerar el nivel salarial, y sin que concurra obligación legal o convencional para ello, no encontramos razón alguna para excluir al colectivo demandante, formado por trabajadores propios de las demandadas, no comisionados del Ministerio de Ciencia e Innovación, con independencia de que la fuente de financiación sea externa. Circunstancia, esta última, que aligera, y mucho, el esfuerzo retributivo de las empleadoras.

En definitiva, no considera el TSJ de Cataluña que a esta conclusión pueda oponerse la financiación externa de los contratos del personal investigador de las universidades públicas catalanas, puesto que, aunque ello implica el sometimiento a las condiciones específicas de cada convocatoria, el vínculo laboral se establece con la correspondiente universidad.

Como argumento adicional, el TSJ de Cataluña acude al [Estatuto Básico del Empleado Público](#) al que se remite el [artículo 14.2 de la Ley de la ciencia](#). A tal efecto, se indica que el [artículo 27](#) de dicha norma dispone que «[l]as retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto»; precepto que se refiere a los incrementos fijados en las leyes de presupuestos.

3. Aspectos clave determinantes del fallo

Disconformes con la solución dispensada en instancia por la STSJ de Cataluña 4391/2024, de 25 de julio, las universidades públicas catalanas demandadas interponen el correspondiente recurso de casación, que es finalmente estimado por la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) [503/2026](#), de 26 de mayo, objeto de este comentario.

Para llegar a esta conclusión, el TS ahonda en la necesidad de acudir a las especialidades específicas de cada supuesto enjuiciado, no en vano, en la misma se justifica el no reconocimiento al colectivo del personal investigador Ramón y Cajal del derecho al incremento salarial anual, no en la mera procedencia de la financiación externa de sus respectivos contratos, sino en el «diseño normativo específico del sistema retributivo aplicable, lo que excluye cualquier tacha de arbitrariedad». En otros términos, se considera que la diferencia de trato apreciada encuentra una justificación objetiva y razonable en la existencia de un régimen retributivo propio, fijado en atención a los fines del programa Ramón y Cajal, y cuyo nivel económico global resulta más favorable para este colectivo de personal investigador.

A tal efecto, el TS recuerda que las universidades públicas catalanas demandadas han venido aplicando, sistemáticamente, a todo su personal, indefinido y temporal, los incrementos retributivos autorizados cada año en las respectivas normas presupuestarias, con exclusión del personal investigador Ramón y Cajal. Dicha exclusión se apoya en lo dispuesto por la disposición adicional quinta del [Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de Cataluña](#), según el cual:

Al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en la universidad [...], le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y solo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio colectivo para el personal investigador.

De conformidad con esta previsión, siendo las retribuciones mínimas del personal investigador Ramón y Cajal fijadas en las respectivas convocatorias superiores, en cómputo global anual, a las previstas en las tablas salariales de las entidades demandadas para el

personal investigador postdoctoral, su retribución se rige por las condiciones establecidas en la respectiva convocatoria.

A partir de estas premisas, el Alto Tribunal considera que, en el supuesto enjuiciado, no existe desigualdad retributiva, ya que el personal investigador Ramón y Cajal en virtud de las correspondientes convocatorias percibe en cómputo anual cantidades superiores a las previstas en las tablas salariales de las entidades demandadas para el personal contratado como personal investigador postdoctoral y, por tanto, la no aplicación de los incrementos retributivos se halla justificada por dicha razón objetiva. A mayor abundamiento, el TS concluye que este colectivo de personal investigador se halla sujeto a un régimen retributivo específico, configurado normativamente en las respectivas convocatorias, que garantiza un nivel salarial propio y más favorable que el correspondiente al personal de referencia con el que pretende compararse.

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

4. Valoración crítica

La [STS 503/2026, de 26 de mayo](#), se incardina en la importante litigiosidad suscitada en los últimos años como consecuencia de la exclusión de determinados colectivos de personal investigador contratado mediante financiación externa de las revalorizaciones salariales anuales previstas en la normativa presupuestaria, sí aplicables, por el contrario, a otros colectivos de personal docente y de personal investigador que cohabita con ellos en las mismas universidades y centros de investigación públicos, lo cual está resultando especialmente gravoso en los últimos años, en un contexto en que la inflación ha alcanzado cotas inusualmente elevadas.

Bajo estas premisas, no es de extrañar que los diferentes colectivos de personal investigador contratado mediante financiación externa hayan procedido a reclamar a sus universidades y centros de investigación públicos de acogida poder beneficiarse de las correspondientes revalorizaciones salariales previstas en la normativa presupuestaria, y ante la contumaz negativa de estas instituciones a reconocer este derecho, hayan acudido a los tribunales laborales, habiendo obtenido respuestas muy dispares al respecto. A tal efecto, mientras que algunas resoluciones judiciales han desestimado estas pretensiones por considerar que en esta materia debe estarse a lo previsto en las convocatorias competitivas externas de las que trae causa la contratación del personal investigador, otras han reconocido el derecho a la revalorización de las retribuciones de este colectivo, por considerar que con base en el principio de igualdad y legalidad retributiva, el mismo tiene derecho a ver incrementadas sus retribuciones en las mismas condiciones que el resto de personal laboral del sector público.

Centrándonos únicamente en las sentencias dictadas por el TS, destaca su pionera [Sentencia 708/2022, de 7 de septiembre](#), que confirmando la STSJ de Madrid 251/2020, de 4 de marzo, concluye que, una vez el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid decide hacer efectiva la revalorización salarial a todo el sector público, y las universidades demandadas lo aplican a todo su personal laboral,

no hay razón legal para excluir de ese mismo incremento retributivo al personal investigador contratado laboral. Esta distinta e injustificada actuación de la empleadora respecto a unos y otros trabajadores es la que incurre en una vulneración del derecho a la igualdad de trato.

En un contexto proclive al reconocimiento del derecho a la revalorización salarial del personal investigador contratado, se dicta la [STS 1065/2025, de 12 de noviembre](#), que confirma la STSJ de Galicia 4252/2023, de 4 de octubre, reconociendo, una vez más, al personal investigador contratado mediante financiación externa el derecho a la revalorización salarial. A tal efecto, dicha resolución judicial concluye que se ha producido una vulneración de la igualdad de trato por parte de la universidad, que niega el incremento retributivo para un determinado personal y lo reconoce, sin embargo, para otros, sin que exista una justificación objetiva y razonable de este distinto tratamiento.

La [STS 1065/2025, de 12 de noviembre](#), unida a su ya clásica [Sentencia 708/2022, de 7 de septiembre](#), parecía sentar jurisprudencia definitiva sobre esta cuestión controvertida, en el sentido de declarar el derecho del personal investigador contratado mediante financiación externa a ver incrementados sus salarios de conformidad con lo previsto en la normativa presupuestaria.

Sin embargo, en este panorama irrumpe la [STS 37/2026, de 19 de enero](#), que, confirmando la STSJ de Galicia 1202/2024, de 7 de marzo, de forma sorprendente, deniega el

derecho a la revalorización salarial de este colectivo de personal investigador cuando presta servicios para la Universidad de Santiago de Compostela. Para ello, el Alto Tribunal se apoya, fundamentalmente, en la existencia de pactos de ámbito infraempresarial y reiterados anualmente que complementan lo previsto en el convenio colectivo, en los que se establece la prioridad de las normas que convocan las ayudas de cara a la modificación de las cuantías retributivas como consecuencia de las variaciones del IPC.

Tras esta resolución judicial, había que estar pendientes de futuros pronunciamientos del TS sobre esta materia para poder concluir de un modo definitivo si el criterio adoptado por la [STS 37/2026, de 19 de enero](#), se debía exclusivamente a las especialidades indicadas que presentaba el supuesto enjuiciado, o bien, si suponía un cambio de doctrina más radical, que alcanzara a todos aquellos supuestos en que el convenio colectivo fuera únicamente de aplicación subsidiaria o supletoria para todo aquello no regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato de esta tipología de personal investigador, que se configurarían como el auténtico marco regulador de estas figuras, especialmente, por lo que respecta a la materia retributiva y, en particular, al derecho a la revalorización salarial.

Pues bien, como ya se ha anticipado, la [STS 503/2026, de 26 de mayo](#), parece ahondar en la necesidad de acudir a las especialidades específicas de cada supuesto enjuiciado, no en vano, como ya se ha indicado, en la misma se justifica el no reconocimiento al colectivo del personal investigador Ramón y Cajal del derecho al incremento salarial anual, no en la mera procedencia de la financiación externa de sus respectivos contratos, sino en el «diseño normativo específico del sistema retributivo aplicable, lo que excluye cualquier tacha de arbitrariedad». En otros términos, se considera que la diferencia de trato apreciada encuentra una justificación objetiva y razonable en la existencia de un régimen retributivo propio, fijado en atención a los fines del programa Ramón y Cajal, y cuyo nivel económico global resulta más favorable para este colectivo de personal investigador.

Más allá de las concretas soluciones dispensadas en cada caso por los tribunales laborales, la falta de reconocimiento del derecho a la revalorización salarial del personal investigador contratado mediante financiación externa resulta ciertamente llamativa, puesto que con independencia del mayor o menor acierto de los argumentos jurídicos esgrimidos para acreditar la concurrencia de una justificación objetiva y razonable de este distinto tratamiento, la consecuencia práctica que se deriva supone que a colectivos de personal investigador que tienen una misma titulación/formación, una misma entidad empleadora y que realizan una análoga actividad investigadora, se les reconoce o no el derecho a la revalorización salarial prevista en las leyes presupuestarias, dependiendo de cuál sea la fuente interna o externa con la que se financian sus contratos y, en su caso, de la concreta cuantía de las retribuciones previstas en la respectiva convocatoria.

A tal efecto, si aplicamos el test de igualdad elaborado por la jurisprudencia constitucional al personal investigador contratado mediante financiación externa, observamos que

la falta de reconocimiento del derecho a la revalorización salarial de este colectivo podría vulnerar el [artículo 14 de la CE](#), no en vano existe una desigualdad de hecho, por cuanto este colectivo de personal investigador no ve revalorizadas sus retribuciones, a diferencia de otras personas empleadas por la misma entidad, que sí perciben los incrementos salariales correspondientes; las situaciones son idénticas, en lo esencial, en la medida en que estos colectivos de personal investigador realizan funciones equivalentes a las correspondientes a otros colectivos de personal investigador que prestan sus servicios en las mismas instituciones, y, finalmente, no se aprecia una justificación objetiva y razonable de este tratamiento desigual, sin que, a nuestro parecer, pueda considerarse suficiente al respecto el origen de los fondos –convocatorias externas– con los que se financia la contratación de este colectivo de personal investigador, ni la elevada cuantía de las retribuciones a percibir por el personal investigador previstas al respecto, por cuanto, en última instancia, la relación laboral se establece directamente con la universidad u otro centro de investigación público, garantes en todo caso de la igualdad retributiva, dentro de la cual también debería quedar incluido el derecho a las correspondientes revalorizaciones salariales.

Pero es que, además, con independencia de los razonamientos jurídicos invocados por los tribunales laborales, meras razones de política científica ya justificarían un trato más igualitario de los diferentes colectivos del personal investigador que desarrollan su actividad investigadora en unas mismas universidades y centros de investigación públicos, en esta ocasión, respecto al derecho de todos ellos a ver incrementados sus salarios de conformidad con lo previsto en las normas presupuestarias. A tal efecto, como se indica de una manera muy expresiva en la STSJ de Cataluña 4391/2024, de 25 de julio, ahora revocada por la [STS 503/2026, 26 de mayo](#), no puede perderse de vista el objetivo último de estas ayudas, consistente en el fomento de una investigación de máxima calidad, y

[m]al puede cumplirse con esta finalidad si los integrantes del colectivo demandante ven como durante tres años sus retribuciones se congelan mientras que las del resto de trabajadores de su misma empleadora van incrementándose en los porcentajes que autorizan las normas presupuestarias. Con ello no se retiene el talento; se espanta.