

El Desdén de la Administración Pública a su Personal Más Cualificado: Necesitamos el Grupo Profesional M4.

En el sistema público español no existe un grupo profesional para la cualificación de “doctor”, mientras sí que la hay para “máster” (M3). Esto hace que quien tiene un doctorado cobre por debajo de lo que su especialización dicta, llegando incluso, en algunos casos, a cobrar por debajo del nivel de “máster”. Por ello, demandamos la creación de un grupo profesional salarial para doctores/as, M4, y un Estatuto del Personal de Investigación que establezca como mínimo un salario correspondiente al nivel de especialización de estos trabajadores públicos.

En España, la trayectoria de los y las jóvenes investigadoras —doctorandos/as y doctores/as que aún no están estabilizadas, es decir, sin vinculación permanente— se caracteriza por la precariedad estructural. Los salarios de estos jóvenes investigadores no están alineados con el nivel de cualificación que se les exige de acuerdo a las tablas salariales de la Administración General del Estado (AGE) en calidad de trabajadores públicos. Un claro ejemplo de esta situación se produce cuando para acceder a un contrato predoctoral hace falta tener un máster, pero los y las doctorandas cobran por debajo del salario que estipula la administración pública para un trabajo que exige esa formación. El mensaje que envía la administración pública es que el trabajo que hace este personal no es importante, siendo en realidad un trabajo esencial para que el avance científico impacte en la sociedad en calidad de servicio público.

¿Y qué sucede con los investigadores que ya han completado su Doctorado (los “postdoctorales”), es decir, aquellos a los que se exige un doctorado para trabajar? La situación es igualmente preocupante. La respuesta es, de nuevo, la constatación de la precariedad de la investigación en nuestro país: la administración pública no regula el mínimo que deben cobrar los investigadores postdoctorales, por lo que, a pesar de necesitar un doctorado para acceder a un trabajo, ¡algunos no alcanzan a cobrar ni la remuneración correspondiente al nivel de máster! La estructura salarial de la AGE refleja así la desvalorización del trabajo intelectual, al no contemplar adecuadamente la formación especializada en sus tablas salariales.

La solución a este problema lleva sobre la mesa mucho tiempo: la creación de un grupo profesional que establezca un salario mínimo para los trabajadores postdoctorales. Desde la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarias (FJI) demandamos¹ crear un grupo profesional a nivel de Doctorado para dar un paso adelante hacia la profesionalización de la investigación y apartar la percepción social de que esta es un pasatiempo o una cuestión vocacional, argumentos que se utilizan para justificar la precariedad que sufrimos todo el personal de investigación en el **Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI)**.

¹ [Presente y futuro de las convocatorias Ramón y Cajal: ¿dónde está el “turno joven”? – FJI Precarios](#)

¿Cuáles son las escalas salariales dentro de la administración pública?

Los **grupos profesionales salariales** del personal laboral en la AGE son una clasificación que agrupa a los trabajadores en función de las tareas que desempeñan, su nivel de responsabilidad y la especialización requerida, con el objetivo de establecer **criterios uniformes** para sus retribuciones y condiciones laborales.

El objetivo principal de este sistema es garantizar que los salarios estén alineados con la complejidad y la formación exigida para cada puesto, promoviendo una **distribución equitativa de las retribuciones** dentro de la administración pública. Los **grupos profesionales** se dividen en:

- **Grupo Profesional M3:** puestos de mayor responsabilidad y especialización técnica (titulación de máster o equivalente).
- **Grupo Profesional M2:** agrupa tareas de complejidad intermedia y formación especializada (titulación de Grado o equivalente).
- **Grupo Profesional M1:** se refiere a funciones menos especializadas o de apoyo operativo (titulación de Técnico Superior o equivalente).

Los actuales **grupos profesionales salariales del personal laboral** en la AGE se establecieron en el **IV Convenio colectivo Único de la Administración General del Estado (CUAGE)**, aprobado en mayo de 2022,² tras una denuncia presentada por CCOO y UGT en 2015 contra el **III Convenio Único**. Los sindicatos exigían mejoras como un salario mínimo de **1.200 euros**, la vinculación de la clasificación al **Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales**, el desarrollo de la **carrera profesional** y el derecho a la **jubilación anticipada parcial**.^{3,4}

A diferencia del **personal funcionario**, que está regulado por el **Estatuto Básico del Empleado Público** y clasificado en grupos (A1, A2, C1, C2, E), los trabajadores públicos considerados **personal laboral** trabajan bajo un contrato regulado por el **Estatuto de los Trabajadores y convenios colectivos**, desempeñando funciones técnicas y operativas sin ejercer autoridad pública. El **IV Convenio Único** ha logrado mejorar las condiciones del personal laboral, aunque algunos objetivos, como el desarrollo completo de la carrera profesional, quedan **pendientes**.

¿Cuál debería ser el salario de un contratado en un grupo profesional M4?

Hasta ahora, desde la FJI siempre hemos comparado los salarios de los jóvenes investigadores predoctorales y postdoctorales con los mínimos establecidos para el **grupo profesional M3**, ya que es el máximo contemplado por la normativa actual y el único referente. Sin embargo, llevamos años demandando la creación de un nuevo nivel en el

² [IV Convenio Único](#)

³ [FSC-CCOO Sector Administración General del Estado](#)

⁴ [Los sindicatos piden un salario mínimo de 1.200 euros para los funcionarios](#)

CUAGE, el de **Grupo Profesional M4**, acorde al nivel 4 (doctor/a) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

Aunque dicho salario aún no está definido oficialmente, podría estimarse extrapolando la progresión casi lineal de los grupos profesionales salariales anteriores (M1, M2 y M3). Según los cálculos realizados desde la FJI, el sueldo correspondiente a un M4 debería situarse, para el año 2024, en torno a **38.000 € anuales**.

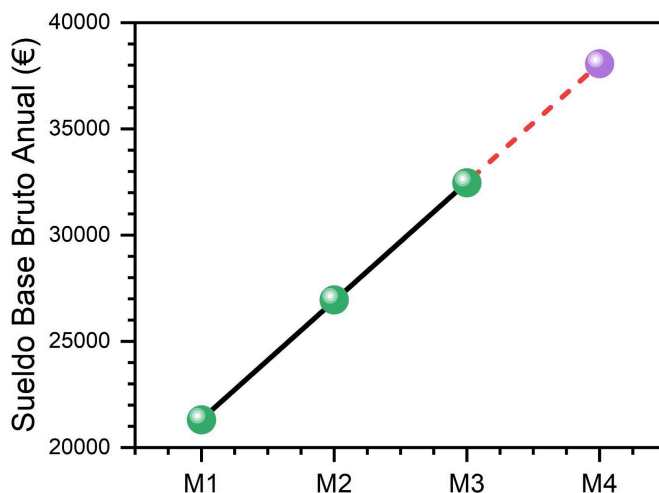


Figura 1: Evolución de los salarios para los diferentes grupos profesionales para el personal laboral en la AGE. En verde los grupos profesionales existentes M1-3 y en rojo la extrapolación para el grupo profesional M4 siguiendo la progresión lineal de los grupos profesionales M1-3.⁵

¿Cómo estamos los investigadores dentro de estas escalas?

En España, la situación de los investigadores postdoctorales es desoladora. Sólo el programa César Nombela de la Comunidad de Madrid está por encima del salario calculado para esta escala M4 de inicio. Hay incluso varios programas postdoctorales **por debajo del mínimo del M3**, que recordemos es la escala salarial para titulados con un máster, un nivel inferior al doctorado (*Gain-R3, Margalida Comas, Juan de la Cierva y La Rioja*). Además, la mayoría de programas para jóvenes investigadores doctores/as están sólo ligeramente por encima de lo que ganan recién titulados de máster en la administración pública.

Debido a la nula regulación al respecto, es posible (y, de hecho, sucede en algunos planes propios de universidades) que alguien pase a cobrar un menor salario tras terminar su doctorado, pese a tener una titulación superior.

Esta situación también afecta a los investigadores predoctorales. Es inadmisibles que el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) establezca salarios **por debajo** del nivel M3 del CUAGE, a pesar de que estos contratos exigen estudios de máster. Es decir, nuevamente nos encontramos con personal que percibe un salario inferior al de otros empleados públicos con la misma titulación.

⁵ [Tablas salariales CUAGE 2024](#)

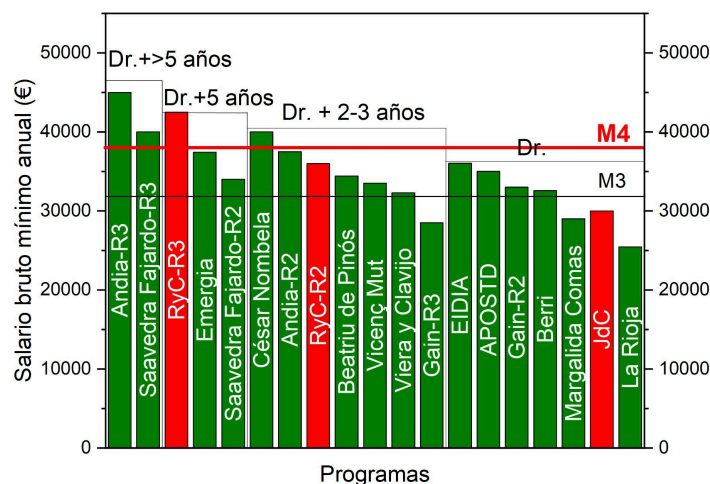


Figura 2: Comparativa de los programas postdoctorales entre sí y con los niveles M3 y M4.⁶ En este gráfico también indicamos encima de cada programa el tiempo mínimo para obtener este programa tras el doctorado. En rojo están marcados los principales programas concedidos por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

¿Qué demandamos?

La creación de un nuevo nivel en el CUAGE, el de **Grupo Profesional M4**, acorde al nivel 4 (doctor) del MECES. Y, por supuesto, que se establezca éste como el salario **MÍNIMO** para todos los programas postdoctorales. Este nuevo grupo profesional no solo afectaría a los jóvenes investigadores postdoctorales. Ya que el acceso a cualquier programa de doctorado exige un máster, **demandamos** que todos los programas predoctorales tengan un salario **mínimo** del 100% del M3. Esto no es nada más ni nada menos que aplicar justamente lo que se establece en el IV Convenio Único de la AGE: pagar lo que cobran el resto de los empleados de la Administración Pública con su misma titulación.

En este sentido, también solicitamos la creación de un Estatuto del Personal de Investigación (EPI) que regule, entre otros asuntos, las condiciones laborales de los jóvenes investigadores postdoctorales. Éste es uno de los puntos que las principales fuerzas políticas firmaron en el *Nuevo Pacto por la Ciencia* y que, una vez firmado, han desoído completamente.^{7,8}

La ciencia y la investigación debe ser un derecho garantizado a la sociedad, no un privilegio. La pasión por el servicio público no puede ser argumento para justificar la precariedad que experimentamos los trabajadores de la investigación. Demandamos que los investigadores, como trabajadores del conocimiento, tengamos acceso a condiciones laborales dignas, que incluyan contratos estables, salarios justos y la eliminación de la temporalidad que actualmente afecta a la mayoría del personal investigador. Porque la ciencia no se hace sola, hay que hacerla, ¡hagámosla dignificando las condiciones de su personal!

⁶ [¿Cuánto cobra un\(a\) postdoc en España? Actualización 2024 – FJI Precarios](#)

⁷ [Un nuevo pacto por la ciencia – FJI Precarios](#)

⁸ [Marea Roja - Pacto por la Ciencia](#)