



**INFORME SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL  
DE LOS  
TITULADOS SUPERIORES Y TÉCNICOS  
ESPECIALISTAS DE GRADO MEDIO  
DE LOS OPIs ADSCRITOS AL  
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS**

**Y**

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA  
PROMOCIÓN PROFESIONAL  
Y ECONÓMICA DE DICHAS ESCALAS**





**INFORME PRESENTADO AL EXCMO. SR. SECRETARIO  
DE ESTADO DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA,  
D. SALVADOR ORDÓÑEZ DELGADO**

**Y AL**

**EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL CONSEJO SUPERIOR DE  
INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS,  
D. CARLOS MARTÍNEZ ALONSO**

**MADRID, 2 DE MARZO DE 2005**

# INDICE

1. ANTECEDENTES.....	4
2. INFORME DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LAS ESCALAS TÉCNICAS DEL CSIC: TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE GRADO MEDIO DE LOS OPIS Y TITULADOS SUPERIORES ESPECIALIZADOS.....	5
2.1. LA ACTUAL SITUACIÓN DE INESTABILIDAD.....	5
2.2. DESIGUALDAD PROFESIONAL Y SALARIAL.....	9
2.3. PRODUCTIVIDAD.....	11
2.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	14
2.5. CONCLUSIONES.....	17
3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LAS ESCALAS TÉCNICAS DEL CSIC: TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE GRADO MEDIO DE LOS OPIS Y TITULADOS SUPERIORES ESPECIALIZADOS.....	18
3.1. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	18
3.1.1. INTRODUCCIÓN.....	18
3.1.2. RECONOCIMIENTOS Y FUNCIONES SOPORTE.....	21
3.2. PRIMERA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ESCALAS TÉCNICAS.....	23
3.2.1 ESCALA DE TÉCNICOS EXPERTOS EN I+D+I ( $TE_{I+D+I}$ ).....	23
3.2.2. DEFINICIÓN DE ESCALA DE TÉCNICOS EXPERTOS EN I+D+I ( $TE_{I+D+I}$ ).....	23
3.3. SEGUNDA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ESCALAS.....	25
3.3.1. EQUIPARACIÓN PROFESIONAL CON LOS PROFESORES TITULARES DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS.....	25
3.4. PRODUCTIVIDAD.....	26
3.5. RECUPERACIÓN DE LA DIGNIDAD PROFESIONAL.....	26
4. COMPROMISO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN.....	28
5. GRUPO DE TRABAJO EN REPRESENTACIÓN DE LAS ESCALAS TÉCNICAS DEL CSIC (TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE GRADO MEDIO DE LOS OPIS Y TITULADOS SUPERIORES ESPECIALIZADOS).....	28

## **1. ANTECEDENTES**

Tras la reunión mantenida en Madrid el día 18 de enero de 2005 por un grupo de 9 personas pertenecientes a las Escalas de Técnicos Especialistas de Grado Medio (antes denominados Titulados Técnicos Especializados) y Titulados Superiores del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), con el Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia, D. Salvador Ordóñez Delgado, se ha elaborado el presente informe sobre la situación actual, propuestas de modificación sobre la promoción profesional y retribución económica de las Escalas Técnicas del CSIC, por petición expresa del Excmo. Sr. Secretario de Estado.

En este informe se detalla la problemática que nos llevo a solicitar dicha reunión, y se presenta una propuesta de modificación de la actual RPT junto con una vía de promoción profesional y económica, con el debido reconocimiento del trabajo desarrollado por las Escalas Técnicas, tan poco reconocido dentro del máximo organismo de investigación en España, como es el Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Posteriormente, con fecha 2 de febrero de 2005, se mantuvo una reunión con el Excmo. Sr. Presidente del CSIC, D. Carlos Martínez Alonso, y el Secretario General del CSIC, D. Eusebio Jiménez Arroyo. En esta reunión se expuso, igualmente, la problemática actual de las Escalas Técnicas del CSIC, y el Presidente del CSIC, nos solicitó la elaboración de este informe, al igual que el Secretario de Estado.

Este informe se ha elaborado, además, para denunciar la actual situación profesional de las Escalas de Titulados del CSIC a la vez que se exponen problemas y se aportan soluciones y alternativas para acabar de solucionar, de una vez por todas, los graves problemas que aquejan a nuestro colectivo y, en definitiva, a la propia Institución.

## **2. INFORME DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA ACTUAL DE LAS ESCALAS TÉCNICAS DEL CSIC: TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE GRADO MEDIO DE LOS OPIs Y TITULADOS SUPERIORES ESPECIALIZADOS**

### **2.1. LA ACTUAL SITUACIÓN DE INESTABILIDAD**

El personal técnico funcionario de carrera adscrito al CSIC, Técnicos Especialistas de Grado Medio de los OPIs y Titulados Superiores Especializados del CSIC, procede inicialmente del propio CSIC, vinculado a su RPT y a la misma dinámica de investigación que la Institución plantea como necesaria.

Dada la propia diversidad del CSIC, a través de sus Centros e Institutos de Investigación, muchos de los cuales forman conexiones con las Universidades a través de Centros mixtos de Investigación, e inclusive con nexos de unión a través de Consejerías de Educación y Ciencia dependientes de Autonomías etc., hace que el grado de especialización en el CSIC sea altísimo, tanto para el personal de las escalas científicas (Profesores de Investigación, Investigadores Titulares y Científicos Titulares), como para el personal “conexo” con la investigación (Titulados Superiores Especializados del CSIC y Técnicos Especialistas de Grado Medio de los OPIs).

El alto grado de especialización del personal del CSIC ha dado lugar, desde su creación, a un inmejorable estatus mundial en lo referente a producción científica. Dicho estatus, en cuanto a publicaciones, desarrollo de patentes, tecnología y formación científico-técnica, ha hecho del CSIC uno de los organismos de investigación más prestigiosos a nivel nacional e internacional .

El nivel adquirido por el CSIC es, sin duda alguna, fruto de su personal. No solamente del personal científico, sino también de todo el personal de plantilla que durante años ha dedicado su esfuerzo, ilusión y vida a dicho empeño.

Sin embargo, las escalas técnicas del CSIC han venido padeciendo, durante décadas, un paulatino desprestigio profesional y económico por parte de los distintos responsables del CSIC.

El personal Técnico conexo a la investigación del CSIC ha colaborado, durante décadas, a fomentar el bienestar científico de la Institución y del país con su trabajo diario, su elevadísima especialización y, cómo no, con su contribución científica a través de los Grupos de Investigación, destacando que este personal es el que ejecuta el trabajo experimental del cual salen los resultados que posteriormente se publican en revistas con alto índice de impacto, patentes, y demás publicaciones nacionales e internacionales.

El personal de las Escalas Científicas (Profesores de Investigación, Investigadores Titulares y Científicos Titulares), se nutre fundamentalmente del trabajo del personal conexo a la investigación, ya que delegan en este personal la realización de experimentos, análisis, servicios, talleres, reparaciones, programas informáticos, búsquedas bibliográficas y un sinfín de tareas. Ya que la investigación no es tarea fácil; el resultado de excelencia se obtendrá de un grupo de trabajo bien organizado y multidisciplinar, donde cada persona, en su justa medida, contribuya a la investigación.

Además de participar en:

- Proyectos de Investigación Nacionales e Internacionales.
- Publicaciones en revistas de prestigio nacionales e internacionales.
- Desarrollo de patentes.
- Puesta a punto de la más moderna y sofisticada tecnología científica.
- Mejora en las instalaciones y laboratorios científicos en la amplia especialidad de Centros e Institutos del CSIC:
- Puesta en marcha de procedimientos científicos, ensayos e informes.
- Puesta en marcha y desarrollo de Contratos y Convenios de Colaboración y de Apoyo Tecnológico con entidades Públicas y Privadas.
- Trabajo especializado y plena dedicación en Bibliotecas actualizando, conservando y mejorando los sistemas de búsquedas bibliográficas.

- Trabajo especializado y plena dedicación en Gerencias a través de la gestión económico-administrativa como pilar fundamental de la investigación de los Centros e Institutos.
- Trabajo especializado en el desarrollo de sistemas informáticos, software, etc.
- Labor desarrollada en programas de formación interna y externa a través del gabinete de Formación del CSIC, así como en programas de postgrado del CSIC, Universidades Públicas y Privadas, y en Centros Tecnológicos y de I+D+i.

Se trata de personal en continua formación que, asimismo, participa de los planes de formación en distintas disciplinas, no olvidando, en ningún momento, que la meta profesional en el organismo depende de su esfuerzo diario en mantener un *currículum vitae* a la altura del personal investigador. Dicha circunstancia, así como el estar vinculado directamente en la investigación científica, hace que muchos técnicos hayan obtenido el Grado de Doctor tras su trabajo de años y su esfuerzo diario, no reconocido actualmente por el organismo.

Todo ello hace que el personal técnico sea, actualmente, una pieza fundamental del engranaje en la labor diaria de Centros e Institutos y de la mejora de la calidad científica del CSIC.

Actualmente, dicho personal se encuentra desheredado de la política que se lleva a cabo en el CSIC. Los cambios de mentalidad en las últimas Presidencias y Vicepresidencias del CSIC han provocado el descontento generalizado en este personal, con medidas paulatinas encaminadas a desprestigiar la labor y el reconocimiento de antaño.

La congelación salarial severamente impuesta, la escasa o nula productividad y promoción interna, los bajos niveles impuestos en la obsoleta RPT, así como las promesas incumplidas por parte de la Administración, han dado como resultado que el personal técnico mire con recelo a una institución que “*no hace nada por remediar su precaria situación*”. De este modo, a pesar de existir una Vicepresidencia de “Investigación Científica y Técnica” (recalquemos “y Técnica”), no se ha aprovechado, plenamente, el alto potencial de este tipo de personal.

Asimismo, dicho personal mira con recelo la injusta situación sufrida en agravio comparativo con las Escalas Científicas que, sin duda, han tenido en las últimas décadas un inmejorable reconocimiento profesional y económico a través de niveles 27, 28 y 29, complementos específicos cuyos mínimos superan las mejores expectativas de cualquier funcionario, así como un sistema de productividad vitalicio a través de quinquenios y sexenios.

Pero es en la dignidad profesional donde este colectivo, sin duda, ha sufrido el mayor varapalo. Ser excluidos de Claustros Científicos, de Proyectos de Investigación y de Convenios de Cooperación Bilaterales, relegados como responsables en los laboratorios e instalaciones poniendo en su lugar a responsables científicos no siempre cualificados “per se”, y desplazando a este personal a funciones de inferior categoría por el mero hecho de “*ser técnico*”, incluso el cambio de nombre de la escala de Titulados Técnicos Especializados del CSIC por la de Técnicos Especialistas de Grado Medio de los OPIS. Esos son meros ejemplos de la actual dinámica impuesta por responsables de las distintas Vicepresidencias y Subdirecciones Generales del CSIC, a lo largo de varias décadas.

Una serie de “Filtros” impuestos en el organismo hacia estas Escalas, a través de las direcciones de los Centros o Institutos, hacen que sea aún mayor el menosprecio y dan origen a confusiones generalizadas. Filtros cuya existencia la propia Presidencia del CSIC no niega.

Este sentir de malestar generalizado, se hace aún mayor cuando el grado de participación, a través de las Juntas de Instituto, es nula o casi nula, o bien cuando determinados investigadores a título personal, como representantes o asociaciones sindicales mantienen reivindicaciones salariales basadas en la atrevida y temeraria afirmación de que “la *investigación* es patrimonio exclusivo del *personal investigador* adscrito a las escalas *investigadoras*”. Concepto errado y extendido hasta en la prensa.

El personal Técnico necesita volver a confiar en su trabajo, tener de nuevo un horizonte, en el que exista una verdadera “carrera técnica” en el CSIC y una justa remuneración por su esfuerzo, a semejanza de lo que ocurre en las Escalas Investigadoras. Hoy, el Técnico ve necesaria su promoción como “escape” de la escala que en su día opositó como Titulado Universitario. Al no existir promoción, la única salida a su especialización es intentar buscar el camino angosto hacia Científico Titular del CSIC (muchas veces con favoritismos y discriminaciones impuestas por las direcciones de los Institutos y Centros) o bien hacia la nueva escala creada

por el anterior Ministerio Ciencia y Tecnología de “Investigadores Titulares”. Y todo ello, con el esfuerzo que supone compaginar el trabajo diario con el doctorado, en el mejor de los casos.

De no existir una solución adecuada para el personal Técnico, sin duda que el CSIC no llegará nunca a ser ese nuevo organismo que deseamos este a la altura de los principales países europeos en política científica.

## **2.2. DESIGUALDAD PROFESIONAL Y SALARIAL**

La pérdida de poder adquisitivo de los salarios de los funcionarios de las Escalas Científicas del CSIC, viene siendo la nota predominante durante las dos últimas décadas. No obstante, y a pesar de lo anterior, este colectivo ha tenido paulatinos cambios en su sistema retributivo, dando lugar a una serie de ventajas a las que el resto de los trabajadores del Consejo Superior de Investigaciones Científicas ni poseen ni tienen acceso.

Dentro de esta serie de ventajas podemos citar: niveles de ingreso altos, complementos específicos extremadamente superiores, promoción equilibrada y, en todo caso, dependiendo del trabajo encomendado de acuerdo a su categoría y especialidad, una productividad (quinquenios, sexenios) más racional donde se valora el trabajo personal en un periodo concreto, percibiéndose ésta durante el resto de la vida laboral.

En las demás escalas de personal, esta pérdida del poder adquisitivo es sustancialmente mayor. Ello viene a significar que las diferencias salariales entre las escalas científicas y el resto de los trabajadores han aumentado en los últimos años de manera escandalosa; si tenemos en cuenta que todos son funcionarios de la Administración General del Estado, se han producido agravios comparativos de unas escalas frente a las restantes dentro el propio Organismo.

No se trata, desde luego, de ganar todos lo mismo, pero si, al menos, de sentir una cierta igualdad en el trato y en los conceptos retributivos, cada uno a su nivel. Se trata de una igualdad de oportunidades que ofrezca la Administración a este colectivo.

Tampoco se trata de pedir incrementos salariales sin más razón que la de pedir, sino por el convencimiento de que el trabajo desarrollado por las Escalas Técnicas es de calidad y merece, por tanto, ser recompensado.

El personal Técnico funcionario del CSIC ha sufrido y sufre muchísimos agravios comparativos en el modo en que se regulan sus relaciones profesionales con la administración con respecto al personal investigador:

1.- En su acceso a sus puestos de trabajo deben superar, además de los ejercicios propios de su especialidad, un ejercicio de temas de derecho, que incluye temas como la Ley de contratos del Estado o la Ley de Procedimiento Administrativo, por ejemplo. En ningún caso el personal Investigador debe pasar por este ejercicio, aunque todos sean funcionarios públicos e inclusive con soporte de puestos de alta responsabilidad como por ejemplo, directores de Centro e Institutos, Coordinadores de Área, responsables administrativos en distintas Subdirecciones Generales, etc.

2.- Dentro de cada escala de personal Técnico existen multitud de retribuciones distintas para el personal que realiza las mismas funciones, en virtud de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que no se ha modificado globalmente desde su implantación en 1988. Por el contrario, los miembros de una misma escala de personal Investigador tienen, aparte de los complementos de productividad que dependen, teóricamente, de su excelencia científica, los mismos niveles de retribuciones en sueldo, complemento de destino y complemento específico.

3.- Al contrario que los investigadores, que ascienden de escala simplemente por concurso en su promoción interna, el personal Técnico debe superar un, mal llamado, concurso-oposición, con los correspondientes temas específicos y los de legislación actual mencionados anteriormente. En la fase de concurso, el único mérito de peso que se considera es la antigüedad en el puesto, sin que la labor realizada en la escala de procedencia sea valorada en modo alguno. El ascenso de escala para el personal investigador supone un ascenso en los niveles de complemento de destino y de complemento específico. En el caso de personal técnico no es así, y los ascendidos conservan los niveles que tenían en su plaza anterior, generalmente muy bajos.

4.- El personal Técnico carece de un sistema de promoción profesional y de incentivación salarial similar al sistema de complementos de productividad por quinquenios y sexenios de los investigadores. Así, un Técnico capaz y profesionalmente válido no ve reconocida su labor en modo alguno. Esto ocurre, incluso, con méritos semejantes al del personal Investigador, con una dedicación incondicional y con un alto grado de excelencia.

5.- La RPT del CSIC, de la que ya se ha comentado anteriormente, mantiene situaciones precarias, con niveles muy bajos y estancados para el personal Técnico.

### **2.3. PRODUCTIVIDAD**

Los datos que a continuación se dan sobre la “productividad” de los Científicos (quinquenios y sexenios), son susceptibles de algún error, debido más que nada, a la falta de información y secretismo absurdo que se viene registrando por parte de las autoridades del CSIC.

No obstante, la intención de los autores de este informe no es otra que la de hacer un estudio comparativo sobre salarios y conceptos retributivos entre Científicos y el resto de los trabajadores, en especial los definidos en el Estatuto del CSIC como personal con funciones conexas a la Investigación. Todo ello con la transparencia que se nos permite y ver al mismo tiempo, como se distribuyen los fondos públicos destinados a personal en el CSIC.

Los sexenios, que perciben únicamente los funcionarios de las Escalas Científicas, los otorga el Ministerio por cinco contribuciones científicas seleccionadas (trabajos de investigación, publicaciones, patentes, etc.) en un periodo concreto de 6 años. En líneas generales, y según la información de la que se dispone, los criterios de valoración, en cuanto a publicaciones, se establecen a través del *Journal Citation Reports* (5 trabajos dentro del primer tercio de las revistas más relevantes que aparecen en el citado Journal).

Con respecto a los quinquenios, al igual que en el caso anterior, los disfruta sólo el personal Científico. Aquí se tienen en cuenta como criterios de valoración el obtener al menos 4 actividades de índole variada en 5 años. Para otorgar este concepto de “productividad” a estos funcionarios, se tienen en cuenta una serie de criterios, ([www.csic.es](http://www.csic.es)) tales como, participación en Juntas de Institutos, en Proyectos, en organizaciones de carácter científico, formación de personal “Técnico” y formación de personal mediante cursos o seminarios, participación en programas internacionales, organización y gestión, publicaciones, etc. Prácticamente lo perciben el cien por cien de los funcionarios de las Escalas Científicas.

Hay otras actividades como son: representación institucional, tribunales, altos cargos, direcciones de Centros o Institutos, etc., que también son tenidos en cuenta como criterios de valoración.

Es importante y relevante señalar que gran parte de los funcionarios del personal “no científico” de los Grupos A y B, Titulados Superiores y Técnicos de Grado Medio participan en todas las actividades señaladas, según la formación y dedicación específica de cada uno.

Dicho personal técnico, altamente cualificado (Tecnólogos propiamente dichos), participa con su trabajo diario en Grupos de Investigación, Unidades de Servicio de Investigación, en Laboratorios y Unidades Administrativas, etc., para que dicha escala científica, entre otras cosas, pueda percibir sus correspondientes quinquenios y sexenios. Es decir, observan cómo su trabajo es “indirectamente recompensado” a través de dicho personal Investigador.

Tanto los quinquenios como los sexenios, son valorados por un periodo concreto (cinco y seis años) y, sin embargo, la concesión y disfrute es para el resto de la vida laboral del investigador.

En la práctica, la valoración suele ser *positiva para todos los científicos en lo referente a quinquenios*, que son evaluados por una comisión interna del CSIC. En un científico de reciente ingreso como funcionario, puede darse la circunstancia, tras la correspondiente solicitud personal, de percibir varios quinquenios y sexenios de una vez, como premio a su labor investigadora en su etapa como becario o funcionario de las escalas de Titulados Superiores o Técnicos, lo que demuestra una vez más las contribuciones de estos profesionales a la ciencia. Esto es un punto importante a tenerlo en consideración, pues con el cambio de escala se reconoce y premia esa labor de investigación.

Para el resto de personal, mal llamado “no investigador” por los responsables del CSIC (haciendo claramente distinción sobre quién “firma” y quién no), la asignación del complemento de productividad se lleva a cabo mediante tres modalidades:

\*Productividad lineal (componente 1)

\*Productividad modular (componente 2)

\*Productividad semestral (componente 3).

Son los directores de los Centros e Institutos los encargados de repartir, entre dicho personal no científico, la aportación económica asignada a cada Centro. El reparto se realiza de manera subjetiva, siendo arbitraria su percepción y sin llegar a cubrir todos los puestos de trabajo. Es decir, depende directamente de indefinidas condiciones morales, criterios personales, afinidad, factores sociales, individuales, etc., así como de la escasa asignación presupuestaria de la que se dota para este concepto. No existe ninguna forma objetiva de evaluar dicho reparto, ninguna normativa ecuaníme de valoración por méritos o capacidad, historial del *currículum vitae*, responsabilidad, formación, etc.

El componente 1, consiste en una mínima productividad lineal para todos los funcionarios a excepción de los de las Escalas Científicas de 24.04 € inamovible desde su concesión hace 14 años; en el resto de los componentes de productividad, se dan distintas circunstancias para su ejecución por los directores. Así, unos deciden que lo mejor es que la mayor parte se destine en el componente 2, otros por el contrario al componente 3, pudiéndose llegar el caso de favorecer a un funcionario con el máximo correspondiente y sin embargo a otros nada, etc. Por consiguiente, nos encontramos con diversas situaciones, injustas y en cierto modo, inmorales, en toda su casuística.

El sistema retributivo dentro de la Administración General del Estado debía ser el mismo para todos. Sin embargo, en el CSIC, no solamente no es igual, sino que se da la circunstancia, como anteriormente se ha señalado, de que muchos trabajan sin percibir productividad y sin embargo, este trabajo puede servir para que otros la justifiquen y cobren. Además, y lo que es aún peor, los méritos exigibles para percibir un sexenio, y en cierto modo quinquenio, no requiere necesariamente ser funcionario de la Escala Científica, puesto que también un funcionario de la Escala Técnica de los grupos A y B puede aportar méritos suficientes y válidos para ello. No hay más que ver los *curricula* de dichos técnicos para comprobarlo, o bien, como anteriormente señalamos, sus valoraciones para obtener quinquenios o sexenios que son en su mayoría positivas en caso de obtener plaza como científico (valorización del “mérito” sólo si hay cambio en la escala).

Por otro lado, las cantidades asignadas en concepto de productividad para el personal “no científico” o “no investigador” además de ser insuficiente, vienen mermándose paulatinamente durante los últimos años. Esta situación va creando malestar e indignación entre dicho colectivo de personal, a pesar de que los sucesivos responsables del CSIC se empeñen

en transmitir promesas de mejoras salariales y o porcentuales en las partidas o fondos destinados a este fin.

Referente al punto anterior, tenemos un claro ejemplo lo ocurrido en el último año 2004. La mayor parte de los Institutos del CSIC han visto, con sorpresa, que las asignaciones a productividad del componente 3 del primer semestre se han reducido en más del 50 %. La explicación dada por el Secretario General del CSIC, mediante escrito de fecha 28 de mayo de 2004, viene a decir que baja el componente 3 porque hay que abonar el componente 1 de las nuevas incorporaciones.

Frases como “*esta Secretaria General intentará adoptar todas las medidas más eficaces de gestión....que puedan permitir contar con una cantidad económica a repartir en el segundo semestre de este año de similares características.....*”, provocan malestar e indignación así como intranquilidad a todo un colectivo de Técnicos, dignos profesionales, que trabajan con gran esfuerzo para que la investigación científico-tecnológica española, alcance los máximos niveles.

Como fácilmente se puede comprender, dicha explicación dada por el Secretario General del CSIC, carece de fundamento sólido, ya que el Ministerio de Hacienda libra los fondos para las nuevas incorporaciones. Es por tanto, inaceptable y denunciante una presunta manipulación indebida de fondos públicos para favorecer a un colectivo de personal, en perjuicio de otro.

## **2.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

La promoción del personal funcionario perteneciente a las escalas científicas está perfectamente diseñada. Los niveles de ingreso dentro de estas escalas son, 27, 28 y 29, que corresponden a las categorías de Científico Titular, Investigador Científico y Profesor de Investigación, respectivamente.

La promoción interna desde Científico Titular a Profesor de Investigación (pasando o no por Investigador Científico), depende exclusivamente de los méritos acumulados en el *currículum vitae* del candidato. Este proceso de selección se realiza mediante una única fase de concurso de méritos, valorado por un tribunal del CSIC, con la participación de Investigadores (Catedráticos y Titulares) *sin representación por parte del Ministerio de Administraciones Públicas*.

Con respecto al personal conexo a la investigación de las escalas de los grupos A y B, Titulados Superiores y Técnicos, la promoción es nula al no existir subescalas o escalas intermedias dentro del mismo grupo, como actualmente están diseñadas para la promoción y desarrollo profesional del personal científico. Es decir, los técnicos del CSIC se ven encajonados, desde su incorporación, en un nivel y complemento específico sin posibilidad alguna de promoción interna. En definitiva, las posibilidades de promoción están en una nueva oposición libre a otros cuerpos, alguna vacante con perfil análogo al del candidato y, finalmente, la promoción interna del grupo B al A, errónea a nuestro juicio, ya que realmente se trata de una oposición restringida de escasas plazas y con perfiles concretos, no ajustables a todo el personal.

Por otro lado, la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal no científico en el CSIC, desde su implantación en el año 1988, apenas se ha modificado. Esta situación implica que los funcionarios que en ella se encuentran, no han tenido la posibilidad en toda la vida laboral (20, 30 y 40 años...) de promocionarse, al contrario de lo que ocurre en cualquier otro Organismo Público.

Recientemente, se ha firmado un acuerdo entre Administración y Sindicatos donde se contempla una pequeña modificación de la RPT que en ningún caso supone mejoras reales para todos los funcionarios del Organismo. Hasta la fecha este acuerdo, aún no está vigente, por incumplimiento por parte de la Administración.

Según lo expuesto anteriormente, nos encontramos ante una clara discriminación entre el personal Científico y conexo a la investigación. Como se ha podido constatar a lo largo del desarrollo de este informe, el personal conexo realiza funciones de gran importancia científico-técnica, siempre tenidas en cuenta por los Grupos de Investigación de los Centros e Institutos del país, tal y como se puede observar en las distintas Memorias anuales, estadísticas y bases de datos de las distintas Comunidades Autónomas, Organismos Centrales y Ministerios.

Otra situación de desprestigio profesional hacia el personal Técnico de los grupos A y B es el incumplimiento del CSIC haciendo filtros internos en lo relativo a la normativa vigente sobre petición de Proyectos de Investigación y de acuerdos bilaterales de estancias en el extranjero. Por ejemplo, la Comunidad de Madrid ha publicado con fecha 26 de abril de 2004 (Orden 1451/2004) una convocatoria de ayudas para la realización de Proyectos de Investigación en Tecnologías y Ciencias de la Salud, en la que

entre los solicitantes y beneficiarios se incluye al personal Técnico. Sin embargo el CSIC, incumpliendo la normativa, eliminó a todo este personal en los impresos de petición de Proyectos.

Como en el caso anterior del acuerdo sobre Proyectos de Investigación, podemos decir lo mismo de los acuerdos bilaterales de estancia en el extranjero. El CSIC se encarga de excluir a estos funcionarios, no así el Ministerio.

De nuevo queda patente que las escalas no científicas se ven desamparadas al no encontrar incentivos adecuados a su productividad con un sistema equitativo y semejante al personal científico. Al igual que los incentivos de productividad, la promoción profesional se encuentra estancada.

Es lamentable, y en cierto modo escandaloso, que las autoridades del CSIC se permitan pedir, ante nuestros gobernantes, medios de comunicación, etc., subidas salariales para los científicos con argumentos como equiparación con las Universidades o con los colegas Comunitarios, segregando al personal Técnico.

Consideramos que no se puede reivindicar equiparación con las Universidades sólo para el colectivo de científicos, dejando al margen un sector tan importante de los trabajadores. A título de ejemplo, podemos reseñar que personal funcionario adscrito a las Universidades Españolas con cargo de profesor de Escuelas Técnicas con diplomaturas universitarias, son del grupo A y B y perciben sexenios.

En cuanto a los “colegas” científicos europeos, no hay que olvidar, en primer lugar que estamos en la Administración General del Estado Español, y que, de cualquier modo, también los Técnicos tienen colegas comunitarios que son valorados de manera muy similar a los científicos (a veces incluso superior).

Cuando se piden aumentos presupuestarios para I+D+I, no se debe de olvidar que las dos últimas siglas son para el Desarrollo e Innovación Tecnológica y que cuando se pide los aumentos presupuestarios para el desarrollo científico-técnico es para que se contemplen las subidas e incrementos salariales solo de aquellos funcionarios, los Científicos, que por definición de su escala en el Estatuto del CSIC, están asociados a la primera parte de la investigación. Se habla constantemente de la investigación científico-técnica, pero solo se permite investigar a las escalas “Científicas”.

La investigación es importante para cualquier país; la investigación básica da los frutos a largo plazo, pero la investigación tecnológica es la que permite el desarrollo tecnológico y el que un país, día a día, sea más competitivo y tenga sus mejores avances y logros científicos.

## 2.5. CONCLUSIONES

Según lo anteriormente expuesto, debe reconocerse que los Titulados Superiores y Técnicos Especialistas de Grado Medio forman parte importante de esa Investigación de Desarrollo e Innovación de nuestro país, y que las mejoras salariales y profesionales que en su día obtuvo el personal Científico deben aplicarse al personal conexo. Dichas mejoras son:

- 1) Recuperación, como primera medida, de la dignidad y reconocimiento profesional, con una modificación de la RPT que contemple mejoras salariales con una recuperación real de la pérdida de poder adquisitivo en niveles de complementos específicos y de destino adecuados donde ha de tenerse en cuenta años de servicio, trayectoria profesional y C.V.
- 2) Implantación del quinquenio tecnológico, y que se reconozca los méritos en el propio organismo.
- 3) Estudio, a medio plazo, de la implantación del sexenio tecnológico por parte del Ministerio y que se reconozcan los méritos en el propio organismo.
- 4) Regulación del actual sistema de promoción, estableciendo uno similar al de las escalas científicas, mediante una fase concurso, con el consiguiente ascenso en los niveles de complemento de destino y de complemento específico.
- 5) Potenciación de una verdadera Vicepresidencia de Investigación **Científica y Técnica** en el CSIC, que vele por fomentar una política Científico-Técnica adecuada, contando, en todo momento, con los Titulados Superiores Especializados y Técnicos Especialistas de Grado Medio, además del personal Científico.

- 6) Participación de los técnicos en las decisiones de carácter científico-técnico de nuestro país, así como la plena participación en la composición de los tribunales de estas escalas.
- 7) Cambio de denominación de la Escala de Técnicos Especialistas de Grado Medio de los OPIs por **Técnicos Expertos en Investigación, Desarrollo e Innovación I+D+I de los OPIs.**

Debemos hacer constar que muchas de las reivindicaciones y situaciones que señalamos en el presente informe han sido apoyadas y descritas durante años por Juntas de Personal Periféricas, colectivos de Titulados, Investigadores, y directores de Centros.

Por ello, y ante la importancia de esta alarmante desigualdad, hemos querido llamar la atención de nuestros responsables en la Política Científica, con el ruego de que sean tenidas en cuenta las opiniones e información que da nuestro colectivo, antes de promulgar o hacer cualquier cambio estructural o de funcionamiento en el Organismo.

### **3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LAS ESCALAS TÉCNICAS DEL CSIC: TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE GRADO MEDIO DE LOS OPIs Y TITULADOS SUPERIORES ESPECIALIZADOS**

#### **3.1. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

##### **3.1.1. INTRODUCCIÓN**

Tal y como ha quedado reflejado en el Informe sobre la Situación Profesional y Económica de las Escalas Técnicas del CSIC, la promoción profesional es nula e inexistente.

La siguiente propuesta de modificación justifica las necesidades de implantación de una digna y justa promoción profesional y económica de acuerdo con las directrices científico-técnicas de los países de la Unión Europea. Más aún en estas fechas en las que se ha aprobado en nuestro país el proyecto de Constitución Europea.

La actual situación de la RPT de las escalas técnicas viene enmarcada por niveles y complementos específicos que varían en función del puesto de trabajo. Dichos complementos se encuentran “bajo mínimos” comparativamente con el resto de los organismos públicos de la Administración General del Estado, dado el grado de especialización que este personal posee.

A continuación se muestra un estudio de distribución actual de niveles del personal funcionario de los Grupos A, B y C elaborado por el CSIC. *FUENTE: Boletín de RRHH nº 4. CSIC. Febrero 2005.*

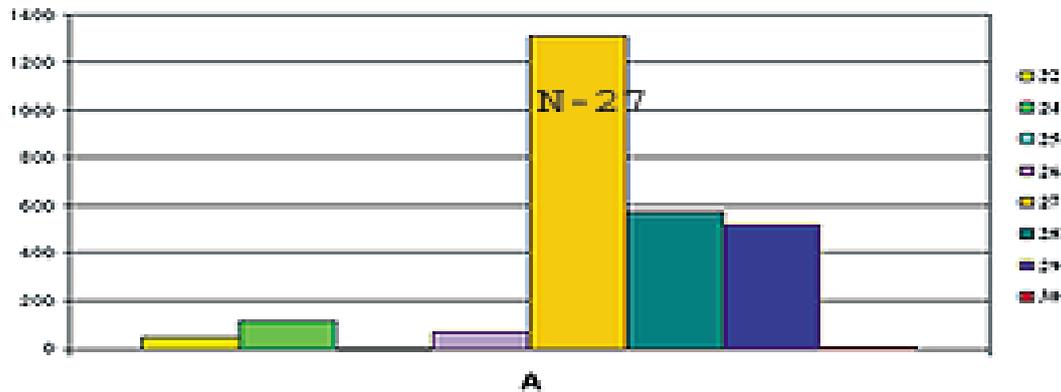
La distribución de Niveles de los grupos C/D muestra la discriminación con que trata el CSIC a su Personal Conexo a la Investigación: Titulados Superiores y Técnicos (Grupos A y B).

El personal “conexo” del grupo B tiene por moda el Nivel 18, mínimo de su categoría profesional; exactamente igual que la moda del Grupo C.

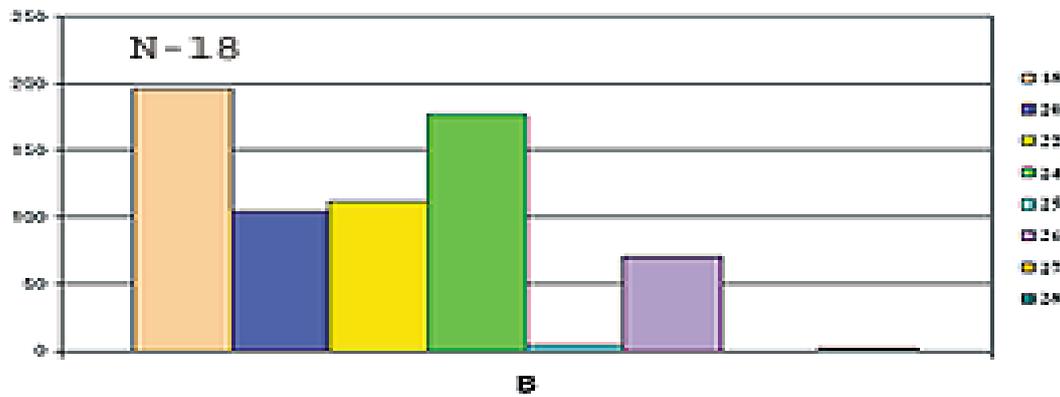
El personal “conexo” del Grupo A se sitúa en los mínimos de su Grupo, una especie de “cero a la izquierda” del personal científico (Nivel mínimo: 27). No sólo por número, también por su valoración, coste y estima.

Es por tanto, un estudio actualizado que demuestra el mal trato indistinto a hombres y mujeres por su condición de “personal conexo”.

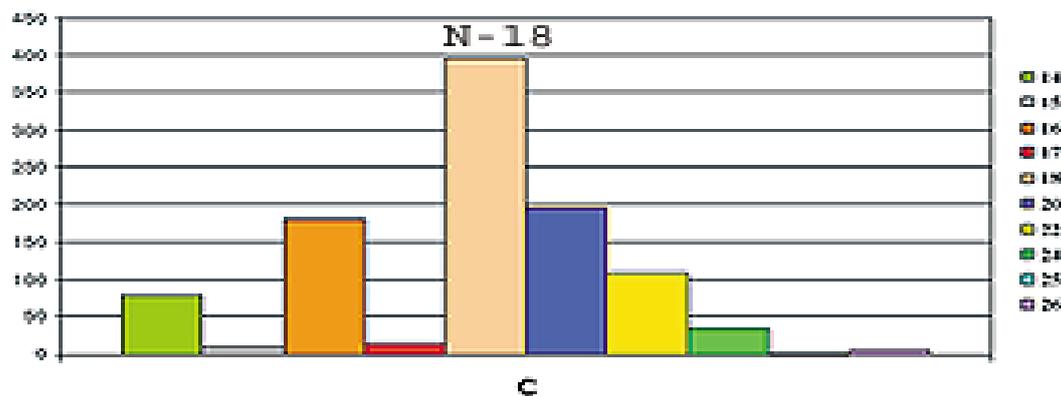
## Personal Funcionario Distribución por grupo/nivel (A)



## Personal Funcionario Distribución por grupo/nivel (B)



## Personal Funcionario Distribución por grupo/nivel (C)



La actual situación de las escalas investigadoras en la RPT viene enmarcada en niveles y complementos específicos que no varían en función del puesto de trabajo, sino que por el contrario *se encuentra bien definida por la condición de la escala que ocupa.*

Por tanto, la propuesta de modificación debe de partir de la base del reconocimiento profesional y valoración de la dignidad profesional como principios fundamentales de actuación.

Se trata de crear una “escala paralela” e incluso “convergente” a la investigadora, donde se creen mecanismos adecuados para que la carrera técnica tenga su propia entidad y conforme un marco competitivo en el CSIC, *donde no se castigue*, como hasta el momento, con indiferencia y menosprecio, al personal que, con su esfuerzo diario y a lo largo de varios años, desea progresar y llegar a los niveles más altos en la Institución.

Para ello, y siguiendo con los argumentos previos en este informe, se debe de considerar, como fundamental, las **funciones que dan soporte a las escalas técnicas**.

### **3.1.2. RECONOCIMIENTOS Y FUNCIONES SOPORTE**

A.- El reconocimiento y desarrollo de la labor investigadora. Como ya se ha argumentado suficientemente, los técnicos del CSIC, con titulaciones universitarias, titulaciones de Máster, Diploma de Estudios Avanzados, e incluso con el grado de Doctor, participan plenamente de la investigación.

B.- El reconocimiento y desarrollo de labores científico-técnicas. Dichas labores son el soporte diario de Laboratorios, Grupos de Investigación, Instrumental científico altamente cualificado, Gerencias, Administración, Informática, Bibliotecas, Mantenimiento, etc. Por tanto, independientemente del punto anterior, debe de existir además un mecanismo de promoción profesional verdadera donde, con el trabajo diario, se vea recompensada su labor con una promoción digna.

C.- Considerar las Escalas Técnicas (Titulados Superiores Especializados y Técnicos Especialistas de Grado Medio) como una única escala con titulación universitaria, con posibilidades de promoción dependiendo de la correspondiente evaluación de méritos. Este nuevo sentido viene marcado por las tendencias de la Unión Europea en lo referente al modelo de nueva normativa sobre titulaciones universitarias.

D.- Reconocimiento, en igualdad de condiciones, de los Técnicos de Grado Medio de los OPIs con los Profesores Titulares de Escuela Universitaria. A ambas escalas se les exige para su ingreso una

Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica o Arquitecto Técnico. Dichos Profesores Universitarios de Escuelas Universitarias (Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, Artículo 58) tienen nivel 26, y perciben quinquenios y sexenios. Sin embargo, los Técnicos de Grado Medio de los OPIs pertenecen al Grupo B, tienen distintos niveles por debajo de 26, básicamente el 18, y no perciben quinquenios ni sexenios.

Dicho sea de paso, y en comparación, los Titulados Superiores Especializados pertenecen al Grupo A, tienen niveles por debajo del 26 básicamente el 20, y tampoco perciben quinquenios ni sexenios.

E.- Reconocimiento de heterogeneidad en niveles, complementos específicos y de destino en las escalas Técnicas. Esta situación trae como consecuencia una RPT (Relación de Puestos de Trabajo) mal estructurada e incoherente.

G.- La actual RPT del organismo hace que las escalas Técnicas no tengan posibilidades reales de promoción profesional en el CSIC, ni en el resto de los OPIs, debido a la propia adscripción al cuerpo o escala EX 27.

Es decir, el funcionario se ve “atado” a la Institución sin posibilidades internas ni “externas” de promoción en la administración. El EX 27 hace que dichos funcionarios adscritos no puedan participar de otros concursos.

H.- El CSIC es el organismo público de Investigación con el mayor número de efectivos de nuestro país. Es, además, el que posee mayor variedad de escalas englobadas en dos grandes bloques: personal investigador en, aproximadamente, un 80% de los efectivos y en personal técnico en, aproximadamente, un 20%.

Esto supone un esfuerzo, en la mayoría de los casos, de “buena voluntad” para sacar la enorme cantidad de trabajo que genera la investigación con los escasos recursos humanos del personal técnico.

## **3.2. PRIMERA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ESCALAS TÉCNICAS**

### **3.2.1. ESCALAS DE TÉCNICOS EXPERTOS EN I+D+I ( $TE_{I+D+I}$ )**

En virtud de lo anteriormente expuesto se ha establecido la siguiente propuesta de modificación de escalas. Para ello, la nueva escala se llamará **Técnicos Expertos en Investigación, Desarrollo e Innovación I+D+I ( $TE_{I+D+I}$ )**.

### **3.2.2. DEFINICIÓN DE ESCALAS DE TÉCNICOS EXPERTOS EN I+D+I ( $TE_{I+D+I}$ )**

Al personal de la Escala de  $TE_{I+D+I}$  le corresponde el desempeño de funciones facultativas y de dirección en técnicas, servicios y especialidades de nivel superior y medio, colaborando, asimismo, en actividades de distintas áreas de investigación propiamente dichas.

Para el acceso libre a esta Escala se requerirá el nivel de educación correspondiente a estudios universitarios de una duración mínima de tres años acreditados por un título universitario.

Esta escala  $TE_{I+D+I}$  estará formada por, al menos, 5 tramos: T1, T2, T3, T4 y T5.

La Administración podrá exigir en las convocatorias a plazas correspondientes de  $TE_{I+D+I}$  (T1 y T2) otros requisitos como cursos de especialización, doctorados y otros méritos, siempre que el nivel de la plaza convocada sea superior al 26.

Los complementos específicos han de adecuarse a los niveles correspondientes, entendiéndose que en cada nivel deben establecerse no más de tres tramos, siendo el mayor el que a continuación se señala:

**NIVEL      C. ESPECÍFICO ANUAL (3º tramo)**

<b>T1</b> .....	29.....	18.639, 845 euros
<b>T2</b> .....	27.....	11.784, 24 euros
<b>T3</b> .....	26.....	9.557, 64 euros
<b>T4</b> .....	24.....	7.615, 20 euros
<b>T5</b> .....	22.....	6.797, 78 euros

Para completar el estudio de la carrera profesional técnica, el paso de un nivel **T<sub>x</sub>** a **T<sub>x+1</sub>**, siendo  $x=1...4$ , debe producirse de forma gradual, a intervalos de **5 años** como tope máximo para todos los Técnicos dependiendo de su nivel de partida. Este sistema favorecería, de forma especial, a aquellos que por circunstancias laborales no pueden aspirar a desarrollar una carrera investigadora competitiva, sea por ejemplo los trabajos desarrollados en Gerencias, Bibliotecas, Informáticos, etc.

Paralelamente a este sistema propuesto debe propiciarse el sistema de Evaluación de Méritos por Actividad Investigadora (E.M.A.I). Para ello se deben habilitar sistemas de evaluación similar al de las escalas Científicas, en las que un tribunal objetivo juzgue los méritos de los aspirantes. Para ello se tendrá especial mención la obtención de un título universitario superior, como el de Licenciado Universitario, o Grado de Doctor.

De esta forma, por ejemplo, un Técnico de Grado Medio podría llegar, tras su ingreso en el nivel 22 y después de 35 años de servicio en la Institución, al nivel 29. Nota: la media de ingreso en el CSIC se encuentra en torno a los 30 años. Asimismo, este mecanismo permitiría la desaparición de la heterogeneidad que actualmente supone la actual RPT.

De igual forma, si además existe una evaluación de méritos investigadores, el tiempo podría reducirse a la mitad. Además, llegando al nivel 27, si posee el Grado de Doctor, podría paralelamente seguir hacia la escala Investigadora mediante un mecanismo de incorporación adecuado.

Es decir, se deben de garantizar vías de promoción interna hacia las escalas Científicas.

El cálculo económico razonado que se ha estimado para estos nuevos niveles no supone un importe muy elevado, teniendo en cuenta que este personal ahora será más competitivo y podrá captar nuevos fondos, de convocatorias de Proyectos Nacionales y Europeos, para el organismo.

Por otra parte, se tendría que estudiar como solución viable la posibilidad de cambio de escala EX 27 en ciertos cuerpos con funciones concretas en administración, bibliotecas, documentación e informática. Al ser cuerpos generales se les debe de asignar la EX 11 para así tener mayor posibilidad en otros cuerpos de la administración local y general.

### **3.3. SEGUNDA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ESCALAS**

#### **3.3.1. EQUIPARACIÓN PROFESIONAL CON LOS PROFESORES TITULARES DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS**

Como se ha expuesto anteriormente, esta propuesta se basa en el reconocimiento, en igualdad de condiciones, de los Técnicos de Grado Medio de los OPIs con los Profesores Titulares de Escuela Universitaria.

Los Profesores Universitarios de Escuelas Universitarias pertenecen al Grupo A, tienen nivel 26, y perciben quinquenios y sexenios. Sin embargo, los Técnicos de Grado Medio de los OPIs pertenecen al Grupo B, tienen distintos niveles por debajo de 26 llegando al 18, y no perciben quinquenios ni sexenios. A ambas escalas se les exige para su ingreso una misma Diplomatura Universitaria.

De igual forma, los Titulados Superiores Especializados pertenecen al Grupo A, tienen niveles por debajo del 26 llegando al 22, y tampoco perciben quinquenios ni sexenios.

La propuesta de equiparación supone un nivel mínimo 26 para las Escalas Técnicas, Grupo A y reconocimiento de quinquenios y sexenios.

### 3.4. PRODUCTIVIDAD

Se propone una Implantación de un sistema de productividad semejante al del personal investigador del CSIC. Para ello se habilitaría el **quinquenio y sexenio tecnológico** adecuado, en los que se valoren méritos semejantes al personal investigador: Participación, como docente, en Cursos de Formación, Cargo público administrativo, desarrollo de patentes, Participación directa en Proyectos de Investigación, etc.

Dicha implantación ha de ser con carácter retroactivo a todos los efectos.

### 3.5. RECUPERACIÓN DE LA DIGNIDAD PROFESIONAL

Para llevar a cabo dicha reforma se propone, **en primer lugar**, potenciar en el CSIC una verdadera Vicepresidencia de Investigación Científica y Técnica. Dicha Vicepresidencia debe de potenciar, en igualdad de condiciones al personal científico, a los Titulados Superiores Especializados y a los Técnicos Especialistas de Grado Medio.

**En segundo lugar**, dicho personal debe participar en las decisiones de carácter científico-técnico de nuestro país, por medio de su incorporación a los Claustros científicos, que deberán pasar a ser científico-técnicos y Juntas de Instituto donde su participación sea, al menos, relevante y en función de su categoría profesional.

**En tercer lugar**, se propone una plena participación de los  $TE_{I+D+i}$  en Tribunales en los que se juzgan a futuros técnicos. Es fundamental para dar un carácter científico-técnico a las distintas plazas ofertadas por el CSIC.

**En cuarto lugar** se debe recuperar la dignidad y el reconocimiento profesional desde los pilares básicos de la Institución, es decir desde los Centros e Institutos a través de la labor y el reconocimiento de sus Directores, responsables máximos.

En paralelo, las distintas Subdirecciones del CSIC deben, en coordinación con la Vicepresidencia de Investigación Científica y Técnica y también a través de los distintos Coordinadores de Área del CSIC,

establecer vínculos adecuados con los Directores de Centros e Institutos para así reestablecer la rota y gravemente dañada dignidad profesional.

**En quinto lugar**, se deben eliminar las “trabas y los filtros” impuestos por las distintas Subdirecciones y por algunos Directores Centros e Institutos que miran con menosprecio a las Escalas Técnicas.

La participación en Proyectos debe ser un derecho. Según su titulación académica, talla científico-técnica, méritos y/o su trayectoria profesional del personal Técnico, debería o no incorporarse a un determinado equipo investigador. No se puede excluir a dicho personal, como actualmente ocurre, por el mero hecho de “ser técnico”.

Por tanto, deben participar en los “**EDP**” (equivalente de dedicación plena) o los tradicionales “**EJC**” valorables de Proyectos de Investigación, así como participación en Claustros Científicos.

Igualmente, la participación en Convenios de Cooperación Bilateral con determinados países, con estancias por breves periodos como mejora de programas de investigación científico-tecnológica e intercambio de Investigadores y Técnicos entre Grupos de Investigación, debe ser un derecho, al igual que para el personal de las escalas Científicas del CSIC, y un reconocimiento profesional. Privar al personal técnico, con filtros impuestos desde la Vicepresidencia, Subdirecciones e incluso Direcciones de Institutos, es, sin lugar a dudas, discriminatoria y en contra de la tendencia natural de cualquier país del entorno económico y político de la Unión Europea.

**En sexto lugar**, se propone, por razones ya comentadas anteriormente basadas en la dignidad profesional, el cambio lógico de denominación en la Escala de “Técnicos Especialistas de Grado Medio de los OPIs” por **Técnicos Expertos en I+D+I de los OPIs**.

**En séptimo y último lugar**, debe de haber un mayor aumento del número de plazas, llegando a un porcentaje razonable e equiparable en cierta medida al personal Científico para que palie las actuales deficiencias impuestas hoy en día en los Centros e Institutos de Investigación.

De esta forma se tendría en cuenta una verdadera carrera profesional en las escalas técnicas sin perjuicio de la investigación del país.

#### **4. COMPROMISO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN**

Se debe de llegar a un **compromiso formal** firmado y de obligado cumplimiento por parte de las autoridades del Ministerio de Educación y Ciencia y del CSIC sobre la **propuesta de la modificación profesional y del reconocimiento y reparo de la dignidad profesional** de las escalas Técnicas, así como la desaparición efectiva de “**trabas y filtros**” por parte del CSIC en cuanto a la posibilidad de ejercer, participar y dirigir actividades de investigación en Proyectos y Convenios Nacionales y Extranjeros, asumir Jefaturas de servicio equiparándolas al reconocimiento que ya existe a nivel internacional. **EDP valorables** en Proyectos de Investigación, así como participación de pleno derecho en **Claustros Científicos**.

#### **5. GRUPO DE TRABAJO EN REPRESENTACIÓN DE LAS ESCALAS TÉCNICAS DEL CSIC (TITULADOS SUPERIORES Y TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE GRADO MEDIO DE LOS OPIs)**

El grupo de trabajo que ha elaborado el presente documento está formado, en su totalidad, por funcionarios adscritos al CSIC pertenecientes a las escalas de Titulados Superiores Especializados y Técnicos Especialistas de Grado Medio de los OPIs, con titulaciones universitarias (Licenciados, Ingenieros, Ingenieros Técnicos) e incluso grado de Doctor:

D. Francisco López Graciani  
D. Antonio Ruiz Conde  
D. Enrique Jiménez Roca  
Dña. Marisol Grande Casas  
D. Fernando Alonso Castellanos  
D. Adelino Benito Perales  
Dña. Esperanza Iglesias Fernández  
D. Luis Ventura García Fernández  
D. Fernando Carrasco Ramiro