

ANEXO I

Tabla salarial del 1 de abril de 1991 al 31 de marzo de 1992

Categorías	Mensual total - Pesetas	Anual total - Pesetas
Técnicos:		
Titulados Superiores	111.550	1.673.250
Titulados Medios	99.321	1.489.815
No titulados y diplomados	81.660	1.224.900
Administrativos:		
Jefe de primera	81.670	1.225.050
Jefe de segunda	76.342	1.145.050
Oficial de primera	71.332	1.069.980
Oficial de segunda	66.976	1.004.640
Auxiliar	63.644	954.660
Aspirante hasta dieciocho años	51.018	765.270
Subalternos:		
Almacenista	63.644	954.660
Vigilante	63.644	954.660
Conserje	63.644	954.660
Portero	63.644	954.660
Botones	51.018	765.270
Mujer limpieza (día)	2.118	963.690
Mujer limpieza (hora)	331	-
Ordenanza	63.644	954.660
Comercial:		
Vendedor	2.358	1.072.890
Ayudante	2.239	1.018.745
Repartidor	2.120	964.600
Obreros:		
Encargado	2.608	1.186.640
Oficial	2.318	1.054.690
Especialista	2.200	1.001.000
Ayudante	2.133	970.515
Aprendiz primero y segundo año	1.651	750.750
Varios:		
Oficial de primera	2.358	1.072.890
Oficial de segunda	2.260	1.028.300
Conductor	2.358	1.072.890
Plus de asistencia, abonable por día, efectivo de trabajo, para todas las categorías	341	93.093

1. *Clausula de revisión salarial.*-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de abril de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1991.

La revisión salarial, en su caso, se ajustará a la siguiente tabla:

Inflación:	6,6	6,7	6,8	6,9	7	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5
Incremento:	0,1	1,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0

La revisión salarial se abonará, si procede, en una sola paga, durante el primer trimestre de 1992.

2. *Empresas en situación de déficit o pérdida.*-Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1989 y 1990. Asimismo se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de sus Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidos, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Las Empresas deberán manifestar su deseo de hacer uso de este derecho en el término de treinta días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

3. *Importe de las dietas.*-El personal que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo se le abonará, previa justificación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:

- Por desayuno: 324 pesetas.
- Por comida: 1.080 pesetas.
- Por cena: 1.080 pesetas.
- Por dormir: 2.376 pesetas.

4. *Trabajo en días festivos.*-El personal que trabaje en domingos o festivos, aun cuando disfrute de descanso compensatorio entre semana, recibirán un plus del 40 por 100 de su salario.

5. *Subvención en caso de jubilación o fallecimiento.*-La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva, por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 6.424 pesetas por cada año de servicio.

Los servicios prestados a partir de sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Quedan exceptuadas del abono de este premio aquellas Empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

La jubilación será siempre obligatoria para aquellos trabajadores que habiendo cumplido los sesenta y cinco años hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar máxima de pensión por tal concepto.

6. *Complemento de puesto de trabajo.*-Al personal que tuviere que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, y por el tiempo empleado en dichos trabajos, se le abonará, en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 20 por 100 de su salario base.

En el Reglamento de Régimen Interior se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales las de limpieza y fumigación con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no exista protecciones adecuadas.

7. *Incapacidad laboral transitoria.*-En caso de incapacidad laboral transitoria, y a partir del día dieciséis en esa situación, la Empresa deberá abonar a cada trabajador el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social, hasta cubrir el 90 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo 1 de los del presente Convenio, mas antigüedad.

8. *Quebranto de moneda.*-El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro percibirán, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 2.156 pesetas el primero, y 1.540 pesetas los dos últimos.

5389

RESOLUCION de 13 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear, que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 1992, de una parte, por miembros el Comité de Empresa del citado Consejo, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por la Dirección del Consejo de Seguridad Nuclear, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado

cumplimiento de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de febrero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear.

Art. 2.º El Convenio será de ámbito nacional, aplicándose sus normas al personal a que afecta, cualquiera que sea la dependencia a que se encuentre adscrito.

Art. 3.º 1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito y estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo.

2. Se considera como personal fijo a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, que hubieran superado el periodo de prueba exigido en cada caso.

3. Son trabajadores interinos los contratados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. La duración de su contrato será, como máximo, el tiempo de ausencia del sustituido.

Art. 4.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos desde 1 de enero de 1991.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Consejo de Seguridad Nuclear y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 6.º El acceso a los puestos de trabajo se ajustará a las normas que en este capítulo se establezcan, sin perjuicio de la supletoriedad de general aplicación en la materia, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 7.º La selección de candidatos para cubrir las plazas vacantes se efectuará mediante el sistema de turnos, que en este precepto se establecen, no pudiendo producirse en ningún caso ascensos por el mero transcurso del tiempo:

1. Turno de promoción interna: Se efectuará entre el personal fijo que en la fecha de la convocatoria tenga un año de antigüedad, como mínimo, en la categoría profesional que ostente.

La selección se realizará tras superar las pruebas y baremo de méritos, que se consideren procedentes, en relación al puesto a desempeñar. Excepto en el área administrativa (de Auxiliar de Administración a Jefe de Negociado), y siempre que sea entre personal procedente de puestos de esa área, en la categoría inmediata inferior, que se realizará por baremo de méritos.

El acceso a un área funcional, distinta a la que se pertenece, se efectuará comenzando por la categoría inferior de la misma. En el caso de ostentar un nivel económico superior al correspondiente a la categoría inferior del área funcional a la que se pretende acceder, se podrá optar a la inmediatamente superior de la categoría mínima del área funcional, acreditándose, en todo caso, mediante la superación de las oportunas pruebas, la posesión de conocimientos y/o prácticas de la misma.

No obstante, los Auxiliares de Informática podrán optar a los puestos de Oficial 2.º en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

En caso de coincidir la puntuación de varios aspirantes tendrán sucesivamente preferencia:

- El trabajador/a que pertenezca al mismo grupo profesional a que corresponda la plaza convocada.
- El trabajador/a de mayor antigüedad en su categoría profesional.
- El trabajador/a de mayor antigüedad en el Organismo.
- El trabajador/a de más edad.

2. Turno de nuevo ingreso: Las vacantes que resulten después de aplicado el turno anterior se cubrirán mediante los procesos selectivos determinados para el ingreso del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

3. Selección de candidatos:

1) La selección de candidatos la efectuará un órgano de selección, constituido por un Presidente y un número par de Vocales; el Presidente y la mitad de los Vocales, designados por la Administración y los Vocales restantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso. Los miembros del Tribunal, deberán ostentar una categoría igual o superior a la de las plazas convocadas.

2) La valoración de los procesos selectivos para la cobertura de vacantes se efectuará de acuerdo con lo establecido en las respectivas convocatorias.

4. Previamente a la asignación de destino al personal de nuevo ingreso, se facilitará la movilidad entre trabajadores de la misma categoría que lo soliciten, previo informe de la Comisión Paritaria.

Art. 8.º El acceso, por cualquiera de los apartados citados en el artículo anterior, a la vacante o puesto de trabajo, se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Cuatro meses.

Personal no cualificado: Quince días.

Resto de los trabajadores: Dos meses.

Durante este periodo el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes, en cualquier momento, rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna, a excepción del turno de promoción interna, en el que la posible no superación del periodo de prueba dará lugar a la reintegración del trabajador/a a su antiguo puesto de trabajo. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores adquirirán la condición de fijo, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en dicho periodo.

Art. 9.º 1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Consejo de Seguridad Nuclear podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos, previo informe de la Subdirección de Administración cuando exceda de tres meses.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en el Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores, salvo cumplimiento de sentencias.

3. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Consejo de Seguridad Nuclear precisará destinar a un trabajador/a a tareas específicamente determinadas para la categoría de nivel inmediatamente inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores y siempre que dichas tareas no atenten contra los derechos constitucionales de los trabajadores.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 10. El personal acogido al presente Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados, en uno de los grupos que encuadran las especialidades y niveles que figuran en los anexos I, II y III.

CAPITULO V

Jornada y horarios

Art. 11. 1. La jornada y horarios se adaptarán a lo establecido con carácter general en la Administración, fijándose una jornada de treinta y siete horas treinta minutos semanales de trabajo efectivo, realizables en jornada flexible y continuada de mañana, sin perjuicio de que se pueda completar el cómputo mediante permanencia durante una o más tardes.

El citado horario, antes establecido, podrá ser objeto de modificación y aplicación automática, previa información entre las partes, en aplicación de las instrucciones que se deriven del Ministerio para las Administraciones Públicas, en ejecución de los criterios fijados en Acuerdo Marco General.

2. Los trabajadores que según las tablas salariales pactadas en el presente Convenio perciban el complemento de productividad, tendrán una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales en jornada de mañana y tarde.

3. Los turnos de guardia de los sábados, así como los que hayan de mantenerse para el aseguramiento de los servicios, se establecerán de acuerdo con las necesidades auténticas y objetivas que determinen los Jefes responsables de los mismos, oída la Comisión Paritaria.

4. En cuanto a la aplicación del horario flexible, se estará a lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio Colectivo disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las actividades que se desarrollan en horario de mañana, la pausa podrá disfrutarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas.

6. El personal integrado en este Convenio, que a la fecha de su entrada en vigor tuviera establecidos horarios y jornadas especiales (cuarenta horas semanales en jornada partida o por turnos), continuará manteniéndolas sin perjuicio de las modificaciones que, con carácter general o especial, pudieran ser establecidas. Dichas peculiaridades serán retribuidas mediante complementos de productividad, en el caso de la jornada de cuarenta horas.

7. Será de aplicación al personal laboral cualquier mejora que se derive del régimen de horarios, permisos y vacaciones que se dicten para el personal funcionario, teniendo en cuenta las diferentes peculiaridades del régimen jurídico de ambos colectivos.

CAPITULO VI

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 12. 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por el Consejo de Seguridad Nuclear.

2. El trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La Empresa podrá exigir a todo trabajador/a, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. El Consejo de Seguridad Nuclear, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos propondrá un calendario anual de cursos de formación o perfeccionamiento, tanto por modificaciones técnicas o funcionales del puesto de trabajo, o relacionados con su categoría profesional, en la medida que resulte necesario, con la participación de la representación de los trabajadores. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos, se considerará como de trabajo efectivo.

La asistencia a cursos, no relacionados con la actividad de trabajo, organizados por otros Centros, quedará condicionada a las necesidades del servicio, así como en cuanto al régimen de horarios.

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 13. 1. Las vacaciones retribuidas serán de un mes de duración durante cada año completo de servicio, o de los días que en proporción correspondan si el tiempo servido fue menor.

2. El periodo de vacaciones se disfrutará en el transcurso de los meses de junio, julio, agosto y septiembre. No obstante, el trabajador/a podrá optar por disfrutar las vacaciones en otras épocas del año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

3. El calendario de vacaciones se fijará en los cinco primeros meses del año, dándose sucesiva preferencia para la elección de turno a:

- Los trabajadores con hijos en edad escolar, los meses de julio y agosto.
- Los trabajadores que cursan estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional.
- Los trabajadores de mayor antigüedad.

Art. 14. El trabajador/a, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta

localidad de la del domicilio del trabajador/a, el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año, salvo lo previsto en el artículo 12.2.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmentemente, sin que reciba el trabajador/a retribución o indemnización alguna, sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador/a perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Hasta seis días, cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Subdirección de Administración, y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre, salvo que la naturaleza del servicio impida la cesación de su prestación durante estos días, que podrán sustituirse por otras durante el resto del año.

i) Respecto a la reducción de jornada por razón de guarda legal, se estará a lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un disminuido psíquico o físico, cualquiera que sea su edad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho al cumplimiento flexible de su jornada de trabajo, siempre que esa flexibilidad no afecte al período establecido como permanencia obligada en el puesto de trabajo y se aporte justificación de que el cónyuge trabajador no ejerce un derecho similar. Dicha flexibilidad de horario se autorizará si lo permiten las necesidades del servicio.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 15. El trabajador/a que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

CAPITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Art. 16. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

a) En caso de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas, de las que seis semanas serán inmediatamente posteriores al parto. Estas seis semanas podrán ser utilizadas por el padre, en caso de enfermedad grave, suficientemente acreditada por personal facultativo, o fallecimiento de la madre.

En el supuesto de que ambos, padre y madre, trabajen, la trabajadora, al iniciarse el permiso de maternidad, podrá optar por que las últimas cuatro semanas de permiso sean disfrutadas por el padre, en lugar de ella, salvo en supuestos de imposibilidad de incorporación al trabajo de la madre por motivos de salud.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador/a mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 17. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Consejo de Seguridad Nuclear. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años, y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

Art. 18. El trabajador/a que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya.

Art. 19. El trabajador/a excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

Art. 20. La excedencia forzosa, que dará derecho a conservar el puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para su cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 21. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales y del órgano interno y específico de participación en esta materia, esto es, del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 22. El Consejo de Seguridad Nuclear está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 23. La formulación de la política de seguridad e higiene partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 24. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, se podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados; cuando sea posible aconsejable por la intensidad de los medios propios, se solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistema de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Art. 25. La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo

designada por el Comité de Empresa o los Delegados de personal, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.º y 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

Art. 26. 1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a los trabajadores acogidos al presente Convenio, incluida una revisión ginecológica y mamográfica de la mujer trabajadora.

2. El Comité de Seguridad e Higiene fijará las fechas en que hayan de realizarse estos reconocimientos. Estos se realizarán, siempre que sea posible en las propias dependencias con el fin de evitar su desplazamiento.

Art. 27. No obstante lo prevenido en otros capítulos y con independencia de su estado civil, la mujer embarazada a partir del cuarto mes de gestación, y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá los siguientes derechos:

a) Preferencia para ocupar -sólo por el tiempo que dure dicho estado físico- la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin riesgo adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.

b) En idénticos términos de duración y profesionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista la posibilidad para el Consejo de Seguridad Nuclear, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo.

En este último supuesto, oída la Comisión Paritaria, se designará a la persona que obligatoriamente se verá afectada por la permuta, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo permutado.

Art. 28. Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, exigencia de determinados similares) así se requiera; de la fijación de tales puestos de trabajo el número de prendas que corresponda y su revocación se informará al Comité de Seguridad e Higiene el cual, a su vez, podrá proponer al Organismo, cuantas veces estime necesario, la renovación o número de tales prendas.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 29. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente del Consejo de Seguridad Nuclear, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, todas las faltas no contempladas en el presente Convenio se regirán por las que son de aplicación en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno a dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 Las conductas constituidas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

b.2 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.3 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.4 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.5 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.6 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

- b.7 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.8 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.9 La simulación de enfermedad o accidente.
- b.10 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.11 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.12 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- b.13 El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.14 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.15 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.16 Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6 La ocultación de situaciones de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa mencionada.
- c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 31. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Inhabilitación para el ascenso de un periodo de dos a seis años.
Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 32. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 33. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Constitución y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 34. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, que abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XI Retribuciones

Art. 35. El régimen de retribuciones del personal laboral sujeto al presente Convenio está constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en este capítulo.

Las retribuciones serán satisfechas mensualmente, en las fechas establecidas con carácter general para el personal del CSN.

Art. 36. El Consejo de Seguridad Nuclear facilitará, en relación con los pagos periódicos, un recibo justificativo de las percepciones individuales, según el modelo utilizado habitualmente para el personal del Organismo.

Art. 37. El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A) Salario legal:

- a) Salario base.
b) Complementos salariales:

Antigüedad.
Otros personales.
Pagas extraordinarias.
De puesto de trabajo.
De productividad.
De turnicidad.
Por cantidad o calidad de trabajo.

B) Percepciones no salariales:

Indemnizaciones o suplidos.

Salario base.—Es el sueldo que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según especifica en la tabla salarial del anexo IV, devengándose en doce mensualidades.

Antigüedad.—Con carácter general se fija para el personal acogido a este Convenio Colectivo un complemento de antigüedad valorado, durante la vigencia del mismo, en la cantidad fija de 3.000 pesetas mensuales, que se devengará a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Otros personales.—Las cantidades que figuran en el complemento personal transitorio son el resultado de aplicar la normativa vigente en materia de retribuciones y experimentarán las variaciones que procedan de las modificaciones legales que se produzcan, absorbiéndose el 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

Pagas extraordinarias.—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en diciembre, cada una de ellas equivalentes en su cuantía salario base más la antigüedad.

El cálculo de las citadas gratificaciones extraordinarias se efectuará por periodos semestrales. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del semestre correspondiente, se abonará la cuantía proporcional al periodo de trabajo, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

Los trabajadores con jornada reducida percibirán las dos gratificaciones en la cuantía equivalente a la jornada laboral realizada.

De puesto de trabajo.—Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, etc. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, consolidándose para el puesto de trabajo y no para la persona.

La asignación del citado complemento se efectuará anualmente, para lo que se tendrá en cuenta la naturaleza y especificidad de las tareas del puesto de trabajo. Las cuantías mensuales asignadas para el citado complemento se indican en la tabla que figura como anexo V de este Convenio, en la que se fijan los complementos máximos a que pueden optar cada uno de los niveles que figuran en el mismo.

Complemento de productividad.—El complemento de productividad es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Será distribuido conforme a las directrices que establezcan el Consejo de Seguridad Nuclear, comunicándose a la Comisión Paritaria.

El complemento de turnicidad: El complemento de turnicidad es el destinado a retribuir las condiciones especiales de algunos puestos de trabajo, cuyo desarrollo sobrepasa la jornada laboral de cuarenta horas, necesitando por lo tanto la realización de turnos, bien durante las veinticuatro horas del día o a lo largo del año en días inhábiles.

Este complemento tiene carácter funcional y será percibido exclusivamente por los trabajadores que desempeñen los puestos de trabajo que se doten con el mismo.

Las cuantías mensuales asignadas para el citado complemento se indican en la tabla que figura como anexo VI de este Convenio.

Por cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o fracciones de hora que excedan de la jornada de trabajo establecida.

La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad} + \text{pagas extras} + \text{complemento puesto de trabajo}}{1.711 \text{ ó } 1.800}$$

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100 para las horas realizadas en días laborales y en un 140 por 100 para las horas realizadas en domingos, festivos y horas nocturnas.

Para aquellos trabajadores cuyos turnos de trabajo no se realicen habitualmente en domingo o festivo y por razones del servicio sea necesario que lo presten uno de estos días, así como la prestación de horas extraordinarias, podrán ser compensadas, a elección del trabajador, económicamente o por tiempo de descanso, en proporción al costo de las horas realizadas.

En caso de que se opte por la compensación económica, la percepción de las cantidades que correspondan quedará sujeta a lo dispuesto en la normativa vigente aplicable al caso.

Se entenderá por jornada nocturna a estos efectos la realizada entre las veintidós y las seis horas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al de ochenta al año, con excepción de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo. De todo ello se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio, así como a los representantes de los trabajadores.

La iniciativa para proponer a la superioridad la realización de horas extraordinarias corresponde al titular de la Subdirección donde preste servicios el trabajador, a la vista de las necesidades del servicio y con la aceptación del trabajador.

Percepciones no salariales.—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicios ordenadas por el Consejo de Seguridad Nuclear estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla que figura como anexo VII, con excepción de los suplidos por aportación de vehículos o local.

CAPITULO XII

Fomento de empleo

Art. 38. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito del Consejo de Seguridad Nuclear, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Organismo a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 39. La edad de jubilación, establecida en el artículo anterior, se considera sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 40. Podrá ejercitarse el derecho a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, en los términos y condiciones establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPITULO XIII

Asistencia y acción social

Art. 41. Se constituirá, siempre que la distribución de retribuciones en función de la clasificación de personal lo permita, un fondo de asistencia social, que para el ejercicio de 1991 y para todas las atenciones de este carácter se cifra en 1.772.900 pesetas, que se detraerán del importe de la masa salarial para la ejecución de prestaciones sociales diversas, tales como: Disminuidos físicos, guarderías, ayuda de libros, estudios, etc. Su determinación y administración corresponde a la Comisión Paritaria.

Art. 42. Cuando el trabajador/a cause baja por enfermedad o accidente sea o no laboral, continuará percibiendo la totalidad de sus retribuciones durante un plazo de tres meses, que podrá ser prorrogable, por periodos de igual duración, hasta alcanzar un total de dieciocho mensualidades, en caso de denegarse la prórroga por el Consejo de Seguridad Nuclear, la denegación será motivada y requerirá el informe previo de los representantes de los trabajadores.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente

de invalidez por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Organismo podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir el total de las retribuciones. La propuesta de prórroga se hará por el Consejo de Seguridad Nuclear, bien de oficio o a la solicitud del interesado y requerirá el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en su caso, de los servicios médicos que se designen, informe que tendrá carácter preceptivo pero no vinculante una vez finalizada la situación de enfermedad, el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

Art. 43. El Consejo de Seguridad Nuclear fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativismo de consumo, etc., presentando en este último caso la ayuda técnica y jurídica necesaria.

En el supuesto de la existencia de cafetería y comedores, los representantes de los trabajadores colaborarán con la dirección del servicio en la vigilancia y control para el más correcto funcionamiento de los mismos.

Los trabajadores tendrán igual derecho que el resto del personal a que sus hijos sean admitidos en la guardería del Organismo, si la hubiera.

CAPITULO XIV

Comisión Paritaria

Art. 44. En los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Paritaria, formada por ocho Vocales, cuatro en representación de los trabajadores, cuatro de la Administración, estableciéndose en su reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deberán regir el funcionamiento.

Para que sean válidas sus reuniones será necesario al menos la asistencia de dos Vocales por cada una de las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán por la Administración necesariamente a instancia de los trabajadores o por propia iniciativa.

Art. 45. Son funciones propias de la Comisión Paritaria, además de las que se señalan específicamente en este Convenio:

1. La interpretación de los artículos o cláusulas del Convenio.
2. La conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva ante otros órganos competentes.
3. Estudio y valoración de cuantas cuestiones puedan plantearse.

Art. 46. La Comisión Paritaria actuará como Comisión asesora de plantillas para atender en las siguientes materias:

- a) Clasificaciones profesionales.
- b) Cursos de formación profesional y cultural.
- c) Definiciones de las categorías no recogidas todavía en Convenio y que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.
- d) Creación o modificación de niveles.
- e) Concurso de méritos para turno de promoción interna.
- f) Programas de examen para turno de nuevo ingreso.
- g) Provisión de vacantes.

CAPITULO XV

Movilidad

Art. 47. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Art. 48. En los casos de traslados forzados que impliquen cambio de residencia del trabajador previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se establece una indemnización equivalente a un mínimo de dos mensualidades de salario real, así como por los gastos de transportes de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III de este Convenio Colectivo.

CAPITULO XVI

Derechos de representación colectiva del personal laboral

Art. 49. 1. El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo elegido por los mismos para la defensa de sus intereses.

2. El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

Art. 50. El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

1. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de veinte horas mensuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por el Consejo de Seguridad Nuclear.

El Comité de Empresa podrá distribuir y acumular las horas de sus distintos miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo, asimismo, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Dichos miembros contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe de la unidad correspondiente para llevar a cabo su trabajo.

Para ello, la Subdirección de Administración comunicará por escrito al Jefe de la Unidad correspondiente a que pertenezcan dichos miembros su condición de representantes de trabajadores.

2. El Comité de Empresa dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores que representen, debiendo comunicarlo previamente al Subdirector general de Administración.

3. El Comité de Empresa está facultado para acordar la declaración de huelga en representación de todos los trabajadores. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

En el caso de que la Asamblea de trabajadores o el Comité de Empresa decidan convocar huelga o conflicto colectivo, el Comité de Empresa deberá seguir el siguiente procedimiento:

a) Previa la tramitación de conflicto colectivo o huelga, se deberán comunicar a la Secretaría general los motivos que la originan.

b) En el caso de que el Comité de Empresa solicite conflicto colectivo o huelga general del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear, en el tiempo que transcurre entre la solicitud y la fecha de inicio, se convocará a la Comisión Paritaria para realizar un acto de conciliación. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes.

En caso de no haber conciliación o no haberse efectuado la convocatoria, no se interrumpirá el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado.

c) La conciliación podrá ser aceptada por las partes. En caso contrario, se procederá al inicio del conflicto.

4. Los derechos y obligaciones del Comité de Empresa se entenderán referidos a los Delegados de Personal, en su caso, con la limitación establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En el Consejo de Seguridad Nuclear podrá celebrarse Asamblea ordinaria cada cuatro meses, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que sea necesaria la celebración de Asamblea extraordinaria, el Comité de Empresa podrá convocarla por acuerdo mayoritario, previo aviso a la Secretaría general del Ente. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 33 por 100 de la plantilla.

Se deberá disponer de un local adecuado, apto y de uso exclusivo para la actividad sindical del Comité de Empresa.

6. Dispondrán de tableros de anuncios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

7. Vigilancia del cumplimiento de los servicios en relación con las altas y bajas en Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores con acceso a esa información.

8. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Consejo de Seguridad Nuclear de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de la plantilla (y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla).

b) Planes de formación profesional de la Empresa.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo que afecte al personal acogido a este Convenio.

d) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

9. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Organismo, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

10. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

11. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

12. Recibir regularmente relación nominal del número de horas extraordinarias realizadas.

13. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en este artículo deben elaborarse en el plazo de quince días.

14. Participar en la gestión de obras sindicales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

15. Distribución de folletos, periódicos e impresos sindicales o laborales.

Art. 51. Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenezca. La decisión del Consejo de Seguridad Nuclear será recurrible ante la jurisdicción laboral.

Art. 52. La actividad de los afiliados y representantes de las Centrales sindicales en el Consejo de Seguridad Nuclear, dejando a salvo, en todo caso, las condiciones que se negocien entre el Organismo y las Centrales Sindicales, podrá desarrollarse en las siguientes condiciones:

Deberán disponer de un local adecuado, siempre que sea posible, apto y de uso exclusivo para su actividad sindical. No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (afiliación, difusión, recogida de cuotas, etc.), siempre que se desarrollen fuera de las horas de trabajo.

Cualquier afiliado a una Central que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección tendrá derecho al uso de los permisos normales y a excedencia forzosa sin remuneración durante el tiempo de su mandato, con reserva a la plaza y destino que venía ocupando, salvo que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración de plaza, en cuyo caso tendrá derecho a ocupar una vacante de su mismo nivel profesional.

El tiempo transcurrido en dicha situación especial será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá comunicar a la Subdirección de Administración su cese en el cargo, motivo de excedencia dentro de los cinco días inmediatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo ostentase.

En el plazo de un mes, a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar su reingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, que se considerará como renuncia tácita a la plaza, procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el servicio.

CAPITULO XVII

Otras materias

Art. 53. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, sean fijos, temporales o interinos, deberán estar afiliados a la Seguridad Social, siendo a su cargo la correspondiente cuota, y de forma que las cotizaciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

La cuota que corresponde abonar al trabajador debe serle descontada con la misma periodicidad con que se le abonen sus retribuciones, aun cuando en ocasiones quede pendiente la liquidación posterior por diferencias en los índices o porcentajes de aplicación en cada período.

Art. 54. Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria y hasta tanto se produzca la calificación definitiva por los Organos competentes de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

Los trabajadores afectados por una calificación definitiva de la que resulte una incapacidad para la actividad habitual tendrán derecho preferente para cubrir los puestos de trabajo vacantes que pudiera desempeñar, previo informe de la Comisión Paritaria.

Art. 55. El trabajador/a que se distinga notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrá ser felicitado según los procedimientos legales oportunos.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. a) Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, así como los preceptos establecidos en la Ley y Reglamento del Consejo.

b) En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

c) Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

Segunda.-La relación de categorías profesionales que se establecen en los anexos I, II y III no presuponen obligación de su cobertura.

Tercera.-El citado Convenio, en su tabla, retributiva, tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de 1992, con los únicos incrementos retributivos que establece la Ley de Presupuestos para 1992.

Las modificaciones derivadas de una posible reclasificación funcional se efectuarán, en cualquier caso, con cargo al importe de la masa salarial autorizada. En cuanto a las que se produjeran como consecuencia del proceso de modernización, se estará a lo que resulte de la negociación en el ámbito oportuno.

ANEXO I

Categorías del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear

Número	Categorías	Nivel
Grupo I (Titulados):		
6	Titulado Superior	I
1	Médico (media jornada)	I
-	Titulado Diplomado	II
1	Diplomado Enfermería (ATS)	II
Grupo II (personal informático):		
2	Analista	I
2	Analista Programador	II
1	Especialista en Redes	II
6	Programador	III
1	Jefe de Explotación	IV
2	Controlador de Redes	IV
5	Operador de Ordenador	V
6	Auxiliar Informática	VI
Grupo III (personal de oficina):		
16	Jefe de Negociado (A/B)	III
8	Oficial 1. ^a administrativo	IV
1	Delineante-Proyectista	IV
22	Oficial 2. ^a administrativo	V
3	Telefonista/Telefonista con idiomas	VI
15	Auxiliar administrativo	VI
2	Operador Reprografía	VII
Grupo IV (personal oficinas varios):		
2	Especialista técnico Protección Radiológica	II
1	Encargado de Construcción y Mantenimiento	III
1	Encargado de Seguridad	III
1	Ayudante técnico mantenimiento	III
1	Jefe de Almacén	V
1	Oficial 2. ^a Electricista	V
1	Oficial 2. ^a Fontanero	V
1	Oficial 2. ^a Carpintero	V
1	Oficial 2. ^a Calefactor	V
1	Ayudante Electricista	VI
1	Ayudante Calefactor	VI
1	Ayudante Albañil	VI
1	Ayudante Pintor	VI
Grupo V (personal Subalterno):		
8	Oficial del SALEM	VI
1	Conserje Encargado	VI
13	Conductor	VI
1	Ordenanza (Cartería)	VII
5	Ordenanza Planta	VII
7	Ordenanza	VII
4	Vigilante	VII
4	Mozo	VIII
157	Total número de plazas	

ANEXO II

Calificación de las categorías profesionales

Grupo 1.º Titulados:

Titulado Superior.
Médico.
Titulado Diplomado.
Diplomado Enfermería (ATS).

Grupo 2.º Personal informático:

Analista.
Analista Programador.
Especialista en Redes.
Programador.
Jefe de Explotación.

Controlador de Redes.
Operador de Ordenador.
Auxiliar Informática.

Grupo 3.º Personal de oficina:

Jefe de Negociado (A/B).
Oficial 1.^a administrativo.
Delineante-Proyectista.
Oficial 2.^a administrativo.
Telefonista/Telefonista idiomas.
Auxiliar administrativo.
Operador Reprografía.

Grupo 4.º Personal oficinas varios:

Especialista técnico Protección Radiológica.
Encargado de Conservación y Mantenimiento.
Encargado de Seguridad.
Ayudante técnico de Mantenimiento.
Jefe de Almacén.
Oficial 2.^a Electricista.
Oficial 2.^a Fontanero.
Oficial 2.^a Carpintero.
Oficial 2.^a Calefactor.
Ayudante Electricista.
Ayudante Calefactor.
Ayudante Albañil.
Ayudante Pintor.

Grupo 5.º Personal Subalterno.

Oficial del SALEM.
Conserje Encargado.
Conductor.
Ordenanza (Cartería).
Ordenanza (Planta).
Ordenanza.
Vigilante.
Mozo.

ANEXO III

Tabla de asimilación de categorías en niveles económicos

Nivel	Categorías
1	Titulado Superior. Analista. Médico (media jornada).
2	Especialista en Redes. Diplomado Enfermería (ATS). Analista Programador.
3	Especialista técnico Protección Radiológica. Jefe Negociado (A/B). Programador. Encargado de Seguridad. Encargado de Conservación y Mantenimiento. Ayudante técnico Mantenimiento.
4	Oficial 1. ^a administrativo. Delineante Proyectista. Jefe de Explotación. Controlador de Redes.
5	Oficial 2. ^a administrativo. Operador Ordenador. Jefe Almacén. Oficial 2. ^a Electricista. Oficial 2. ^a Fontanero. Oficial 2. ^a Calefactor. Oficial 2. ^a Carpintero.
6	Telefonista con Idiomas. Telefonista. Auxiliar administrativo. Auxiliar Informática. Ayudante Electricista. Ayudante Albañil. Ayudante Pintor. Ayudante Calefactor. Conductor. Oficial del SALEM. Operador Reprografía. Conserje Encargado.
7	Ordenanza de Planta. Ordenanza. Ordenanza (Cartería). Vigilante.
8	Mozo.

ANEXO IV

Tabla salarial

Nivel	Salario base mensual	Salario base anual
	Pesetas	(catorce meses) Pesetas
1	172.088	2.409.232
2	137.778	1.928.892
3	112.581	1.576.134
4	101.859	1.426.026
5	93.281	1.305.934
6	85.776	1.200.864
7	81.487	1.140.818
8	73.124	1.023.736

ANEXO V

Complemento al puesto de trabajo

Nivel	Número plazas dotadas	Categoría laboral	Importe mes Pesetas
I	3	Titulado Superior	17.500
I	1	Médico (1/2 jornada)	16.007
II	1	Especialista en redes	35.460
II	1	Analista Programador	16.000
II	2	Espec. Téc. Prot. Rad.	28.413
III	10	Jefe Negociado A	22.458
III	2	Programador	12.856
III	1	Encargado Seguridad	18.911
III	1	Encargado Cons. Mantenimiento	41.370
III	1	Ayud. Téc. Mantenimiento	18.911
IV	5	Oficial 1. ^a Administrativo	10.722
IV	1	Delineantes Projectistas	10.722
IV	1	Jefe Explotación	22.458
IV	2	Controlador Redes	22.458
V	5	Oficial 2. ^a Administrativo	8.578
V	1	Oficial 2. ^a Electricista	8.578
V	1	Oficial 2. ^a Fontanero	8.578
V	1	Oficial 2. ^a Calefactor	8.578
V	1	Oficial 2. ^a Carpintero	8.578
VI	1	Telefonista con idioma	20.685
VI	3	Auxiliar Informática	7.505
VI	4	Auxiliar Administrativo	7.505
VI	1	Conductor Presidente	85.133
VI	5	Conductor Consej. y Secretario general	80.415
VI	1	Conductor Dir. Técnico	49.950
VI	6	Conductor Incidencias	46.834
VI	8	Oficial SALEM	7.505
VI	2	Operador Reprogafia	7.505
VI	1	Conserje Encargado	15.000
VII	1	Ordenanza (Cartería)	5.361

ANEXO VI

Complemento de turnicidad

Nivel	Número plazas dotadas	Categoría laboral	Importe mes Pesetas
V	1	Oficial 2. ^a Electricista	8.000
V	1	Oficial 2. ^a Fontanero	8.000
V	1	Oficial 2. ^a Calefactor	8.000
V	1	Oficial 2. ^a Carpintero	8.000
VI	1	Telefonista con idioma	8.000
VI	2	Telefonista	8.000
VI	1	Ayudante Electricista	8.000
VI	1	Ayudante Albañil	8.000
VI	1	Ayudante Pintor	8.000
VI	1	Ayudante Calefactor	8.000
VI	6	Conductor Incidencias	8.000
VI	8	Oficial SALEM	8.000
VI	2	Operador Reprogafia	8.000
VI	1	Conserje Encargado	8.000
VII	1	Ordenanza (Cartería)	8.000
VII	5	Ordenanza (Planta)	8.000
VII	7	Ordenanza	8.000
VIII	1	Mozo	8.000

ANEXO VII

Tabla de asimilación de categorías para indemnizaciones por dietas y gastos de locomoción

Niveles Convenio	Grupo aplicables a efectos de indemnización por razón de servicios
1 y 2	II
3, 4	III
5, 6, 7, 8	IV

Definición de categorías profesionales

Titulado superior.—Trabajador/a que en posesión del título correspondiente expedido por escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Diplomado universitario.—Trabajador/a que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

Analista.—Trabajador/a que bajo la dirección y dependencia del responsable del área de Informática y/o del Técnico de Sistemas, verifica análisis funcionales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de lógica de cada programación y fiscalización de los expedientes técnicos de las aplicaciones.

Médico.—Trabajador/a que, en posesión del título de Licenciado en Medicina expedido por la Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación, entre las cuales destacan: Encargado de la realización y seguimiento de los reconocimientos médicos obligatorios, así como de la prestación de la asistencia sanitaria urgente en estas dependencias.

Especialistas en Redes.—Trabajador/a que responde del control diario de la actividad del tratamiento de datos, participa en la instalación de terminales remotas aplicación de redes y formación de usuarios. Asesora sobre la explotación de líneas y terminales y supervisa al controlador de redes.

Diplomado en Enfermería ATS.—Trabajador/a que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades para la que éste le capacita.

Analista Programador.—Trabajador/a que, a las órdenes del Jefe de la Unidad correspondiente, evalúa y realiza los trabajos de análisis, eligiendo las técnicas de programación más adecuadas y, cuando fuese necesario, efectúa la programación relativa a las aplicaciones que se le encomienden en función del puesto de trabajo que desempeñen, trabajando en contacto con el equipo de análisis. Puede dar asistencias de estudios técnicos del proyecto (arquitectura de los programas, especificaciones técnicas), asimismo, concibe los programas a partir de los elementos suministrados por el equipo de análisis.

Especialista técnico de Protección Radiológica.—Trabajador/a que en posesión del título de Diplomado Universitario o en Escuela Técnica de Grado Medio, realiza funciones de:

Procesamiento de datos recibidos de las redes de vigilancia de la radicación en torno a las centrales nucleares.

Participación en labores de los simulacros de emergencia nuclear, e inclusive, en emergencia real.

Recogida de muestras ambientales en las zonas de influencias de una instalación nuclear.

Informatización de datos referentes al seguimiento de efluentes gaseosos y líquidos de una instalación nuclear.

Colaboración en determinados aspectos de los programas ALARA.

Colaboración en la carga y tratamiento de datos en el Banco Dosimétrico Nacional.

Tratamiento informático de:

Datos radiológicos y los procedentes de la Red de Alerta a la Radiactividad Ambiental.

Parámetros referentes al uso de agua y tierra en todas las centrales nucleares.

Resultados obtenidos en los Programas de Vigilancia Radiológica Ambiental.

Carnés radiológicos distribuidos por el CSN.

El personal que, a la entrada en vigor de este Convenio, se halle desempeñando esta categoría profesional, sin disponer de titulación

académica requerida, será con carácter excepcional y personal, sin que modifique los requisitos normales de ingreso para provisión en supuesto de vacante, respecto a la titulación académica antes referida.

Jefe de Negociado.—Trabajador/a que, a las órdenes del Jefe inmediato superior, asume la responsabilidad de un negociado, departamento orgánico perfectamente delimitado y que tiene que venir incluido en la estructura del Centro y definido en las relaciones de puestos; formula informes y propuestas dentro de la temática administrativa del Consejo de Seguridad Nuclear, teniendo, además, la responsabilidad directa de más de siete personas; para acceder a estos puestos es necesario superar las pruebas necesarias que demuestren la idoneidad para el puesto.

Programador.—Trabajador/a que realiza y pone a punto módulos o programas sencillos a partir de especificaciones definidas y detalladas utilizando un lenguaje y una técnica de programación prefijados, cumpliendo plazos y niveles de calidad establecidos.

Encargado de seguridad.—Trabajador/a que, en posesión de los conocimientos generales y técnicos, así como de experiencia, y a las órdenes inmediatas de su Jefe superior, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento de los medios materiales y humanos, así como para la ejecución de las tareas precisas en materia de seguridad.

Encargado de conservación y mantenimiento.—Trabajador/a que, en posesión del título de Bachiller o Formación Profesional de segundo grado, y teniendo grandes conocimientos de: Sistemas de seguridad contra incendios, así como los eléctricos, de redes, calefacción, aire acondicionado, estructuras, cálculo, normativa, desarrollos de gráficos y numéricos de proyectos varios, realizará los trabajos de:

Colaboración en la gestión e inspección y vigilancia de las tareas que desarrolla el S.^o de arquitectura, seguridad y conservación, colaboración en planes de emergencia, mantenimiento de planos y su seguimiento, etc.; en general, soporte técnico al servicio.

Ayudante técnico de mantenimiento.—Trabajador/a que, en posesión del título de Bachiller o Formación Profesional de segundo grado, y teniendo los conocimientos de: Sistemas eléctricos, redes, calefacción, aire acondicionado, seguridad contra incendios, estructuras, cálculo, normativa, desarrollos gráficos y numéricos de proyectos varios, realizará los trabajos de:

Colaboración en la gestión e inspección y vigilancia de las tareas que desarrolla el S.^o de arquitectura, seguridad y conservación, y a las órdenes inmediatas del Encargado de conservación y mantenimiento, asimismo, colaborando con los planes de emergencia, mantenimiento de planos y su seguimiento, etcétera; en general soporte técnico al servicio, dentro de las características exigidas al aspirante.

Oficial primera Administrativo.—Trabajador/a que desarrolla en una unidad administrativa actividades que requieren iniciativa y responsabilidad (confección de nóminas, organización de ficheros, impulsión de expediente, preparación de datos estadísticos y análogos), para las que es preciso estar en posesión de conocimientos especializados, pudiendo utilizar, para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, equipos informáticos u otras máquinas propias de las oficinas.

Delineante proyectista.—Trabajador/a que, dentro de las especialidades de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos de técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas que la exijan.

Jefe de explotación.—Trabajador/a que se responsabiliza del funcionamiento de los equipos informáticos, de las operaciones auxiliares, del establecimiento y cumplimiento de los procedimientos de control y de la biblioteca de programas, así como del mantenimiento de los programas y de equipo de métodos.

Controlador de redes.—Trabajador/a responsable del funcionamiento diario y del control de la red, y atiende las peticiones de los usuarios. Supervisa la recepción de nuevos equipos y su buen funcionamiento. Actualiza el registro de averías y coordina los sistemas de recuperación, colaborando en el mantenimiento y reparación de los equipos.

Oficial segunda Administrativo.—Trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe, realiza, además de labores auxiliares, trabajos de carácter secundario que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se le podrá asignar funciones de cálculo aritmético de acuerdo con la titulación exigida, así como el manejo de máquinas y equipos informáticos necesarios para el desempeño de su trabajo, asimismo, realizará funciones de registro y salida de correspondencia.

Operador de ordenador.—Trabajador/a encargado de atender, manejar y controlar los equipos que tiene asignados y los soportes de información con ellos relacionados, gestionando los recursos disponibles según las especificaciones, plazos y niveles de calidad previsto, y que teniendo perfecto conocimiento del equipo asignado posibilite la correcta realización de las actividades informáticas o administrativas que se le asignen.

Jefe de almacén.—Trabajador/a que, con los conocimientos y experiencias necesarios, tiene bajo su responsabilidad la custodia y control de salidas y entradas del material que sea depositado en un almacén, bajo las órdenes de su Jefe superior.

Personal de oficios: Oficial 2.^a Trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad relacionada con el ámbito de su categoría profesional, y a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, realiza los trabajos propios de su oficio y especialidad, en las ramas de fontanería, calefacción, electricidad y carpintería.

Telefonista/Telefonista con idiomas.—Trabajador/a que tiene como misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico, capacitado para la recepción y envío de conferencias con el extranjero. Asimismo, se ocupa de la recepción y emisión de los mensajes de teletipo con uno o más idiomas, así como el cuidado y buen funcionamiento del correspondiente teletipo, desarrollando su jornada laboral en función de las necesidades del servicio.

Auxiliar Administrativo.—Trabajador/a mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Auxiliar de informática.—Trabajador/a que poniendo en práctica las instrucciones recibidas utiliza el equipo que le ha sido asignado, operando en el mismo y realizando las actividades informáticas o administrativas en que consisten, ocupando la mayor parte de su jornada laboral en el desarrollo de operaciones informáticas.

Personal de oficios: Ayudante de oficios.—Trabajador/a que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente auxilia al personal especializado de su categoría, o ejecutor bajo directrices de aquél u otros jefes del área funcional de que depende, los trabajos propios de su área profesional, electricidad, albañilería, pintor y calefactor.

Conductor.—Trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducción reglamentario para los vehículos que utiliza conoce la mecánica, manejo y entretenimiento de vehículos ligeros, el montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes en taller, susceptibles de realizarse y/o en ruta, ocupándose de la limpieza y conservación de la unidad que tenga a su cargo, desarrollando su jornada laboral en función de las necesidades del servicio.

Oficial del SALEM.—Trabajador/a que, estará capacitado para realizar las siguientes funciones:

Operador de comunicaciones, manejando los equipos de: Télex, telefax, teletipo, emisora de radio, concentronic, incluyendo la grabadora y otros aparatos similares.

Control de documentación del SALEM, bajo la supervisión de personal técnico de la Unidad de Emergencia, mantendrá actualizado el archivo del SALEM, sustituyendo nuevas copias por antiguas ya revisadas, etc. Asimismo, será responsable del registro y archivo de toda la documentación que se reciba en el SALEM.

Será responsable de verificar el estado de todos los sistemas de comunicación del SALEM, comprobaciones periódicas, etc.; así como avisar al personal técnico de la Unidad, cuando sea necesario reparar algún equipo.

Será responsable de recibir las notificaciones de emergencia, obtener la información que sea capaz de acuerdo con su cualificación y activar la organización de emergencia del CSN, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

En situaciones del SALEM activado, seguirá todas las instrucciones que reciba del Director de Emergencia y personal responsable, informando diariamente de las novedades al Jefe de la Unidad de Emergencia, al margen de que puedan informar a otras personas de las que dependan funcionalmente.

La prestación de este servicio, se garantizará mediante los turnos necesarios, durante las veinticuatro horas del día, todo el año.

Operador de reprografía.—Trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, si lo hubiere, realiza funciones de carácter secundario relacionadas con su especialidad, con el rendimiento y calidad adecuada.

Conserje Encargado.—Trabajador/a que posee conocimientos generales, experiencia y dotes de mando, bajo las órdenes inmediatas de su Jefe superior que tiene otros encargados a la suya. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y disciplina del personal.

Ordenanza de planta.—Ordenanza que asume la responsabilidad de coordinar y distribuir el ejercicio de las funciones de los otros ordenanzas asignados a la planta, sin perjuicio de la realización personal de las mismas tareas que los otros, cuando así lo requiriesen las necesidades del servicio.

Ordenanza.—Trabajador/a cuya misión es la vigilancia, porteo, realizar encargos relacionados con el servicio dentro y fuera de las dependencias, recoger y entregar correspondencia, así como orientar e informar a los visitantes, realizar fotocopias y otras tareas análogas desempeñadas por los funcionarios del Cuerpo General Subalterno, desarrollando su jornada laboral en función de las necesidades del servicio.

Vigilante.—Trabajador/a que tiene la misión de vigilancia diurna o nocturna de los locales, aparcamientos, etc.; asimismo, el control de las personas que acceden a los mismos.

Mozo.—Trabajador/a mayor de dieciocho años encargado de ejecutar la tarea para cuya realización predominante se requiere la aportación de esfuerzos físicos.