Categoría	Retribución de Convenio día — Pesetas	Retribución de Convenio año — Pesetas
Profesional de segunda	5.008,68	2.128.689
Profesional de tercera	4.759,78	2.022.907
Especialista cualificado de primera	4.655,24	1.978.477
Especialista cualificado de segunda	4.550,71	1.934.052
Especialista B y Especialista Almacén B	4.548,01	1.932.903
Especialista cualificado de tercera	4.446,17	1.889.622
Especialista	4.341,63	1.845.193
Peón	3.975,56	1.689.613

ANEXO IV

Grupos profesionales, categorías profesionales y tablas salariales

PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, SUBALTERNO Y VENTAS CON COMISIÓN

Escala II. Grupo profesional de Técnicos, Administrativos y Subalternos

	Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
5	Ordenanzas, Telefonistas y Porteros	140.588
6	Almaceneros, Auxiliares administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores Despachadores de Recambios y Conductores de Máquinas Automóviles	141.301
	Auxiliares administrativos, Auxiliares de Organización (que no perciban complementos de calidad o cantidad en concepto de complemento de producción, primas por carencia de incentivo y a tasa fija)	145.429
7	Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de segunda, Oficiales de segunda administrativos y Técnicos de Organización de segunda	158.988
	Oficiales de segunda administrativos y Técnicos de Organización de segunda (que no perciban complementos de calidad o cantidad en concepto de complemento de producción, primas por carencia de incentivo y a tasa fija)	162.084
8	Encargados, Oficiales de primera administrativos A, Técnicos de Organización de primera A y Delineantes de primera	181.986
	Oficiales de primera administrativos y Técnicos de Organización de primera (que no perciban complementos de calidad o cantidad en concepto de complemento de producción, primas por carencia de incentivo y a tasa fija)	183.758
9	Contramaestres, Maestros de Taller, Maestros Industriales, Oficiales de primera administrativos (Jefes de Grupo Administrativo), Oficiales de primera administrativos (Delegados Comerciales), Oficiales de primera administrativos (Secretario Dirección General con idioma), Técnico Organización de primera (Jefes Grupo Técnico), Técnicos Organización de primera (Delegados Posventa, Delegados Piezas de Recambio y Delegados Comercio)	204.241
10	ATS, Ingenieros técnicos, Maestros de Taller (Responsables de Taller), Maestros industriales (Responsables de Taller), Jefes de segunda administrativos, Jefes Organización de segunda, Analistas Programadores y de Sistemas, Diplomados, Graduados sociales	226.933
11	Ingenieros técnicos (Adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados superiores, Jefes de segunda administrativos (Adjuntos a Jefe de Servicio o a Directores regionales), Jefes de Organización de segunda (Adjuntos a Jefe de Servicio), Jefes administrativos de primera y Jefes de Organización de primera	247.650

Escala III. Ventas con comisión

	Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
1	Vendedor auxiliar	119.701
2	Vendedor de segunda	127.417
3	Vendedor de primera A	135.711
4	Vendedor de segunda B	152.785
5	Jefe de Ventas	190.551

11614 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 1998, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear (número de código: 9005572), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 1997, de una parte, por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados, y de otra por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 22 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR PARA 1996-1997

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.

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.

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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 período de prueba exigido en cada caso.

3. Son trabajadores interinos los contratados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir tem-

poralmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La duración de su contrato será, como máximo, la del tiempo de ausencia del sustituido o la del que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

Artículo 4.

El presente Convenio Colectivo, de vigencia bianual, surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997. No obstante lo anterior y hasta tanto se apruebe el futuro Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al servicio de las Administraciones Públicas, o bien el nuevo Convenio Colectivo que sustituya al presente, permanecerá en vigor su contenido normativo, así como todos los aspectos derivados de la clasificación profesional que en él se establece.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.

Confonme 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 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Artículo 6.

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. Será aplicable en el ámbito de este Convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de los minusválidos.

Artículo 7.

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 dos años 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. Podrá participar el personal que esté clasificado en el mismo o en los dos niveles inferiores al de la plaza convocada, y posea la titulación académica necesaria para la categoria a la que aspire, excepto cuando se trate de categorías incluidas en el Grupo I (Titulados) y en el Grupo II (Técnicos y Especialistas), en cuyo caso podrán participar todos aquellos que, además de reunir el requisito de la titulación, estén clasificados en el mismo o en los tres niveles inferiores al de la plaza convocada.

En el área administrativa (de Auxiliar de Informática o Administrativo a Jefe de Negociado), la selección se efectuará por baremo de méritos.

Las pruebas estarán orientadas a determinar la idoneidad de los candidatos para los puestos o categorías de que se trate.

En el baremo de méritos se valorará la antigüedad, el nivel o grupo de pertenencia y los conocimientos y experiencia adquiridos, primando aquellos que se refieran a la misma área funcional.

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

a) El/la trabajador/a que pertenezca al mismo grupo profesional a que corresponda la plaza convocada.
b) El/la trabajador/a de mayor antigüedad en su categoría profesional.
c) El/la trabajador/a de mayor antigüedad en el organismo.
d) El/la 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.

Artículo 8.

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 período 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 período el/la 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 período de prueba dará lugar a la reintegración del/de la trabajador/a a su antiguo puesto de trabajo. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores adquirirán la condición de fijo, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en dicho período.

Artículo 9.

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 período no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos, previo informe de la Subdirección General de Personal y 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 39.4 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/la 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 precisara destinar a un/una 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.

5. Cuando, en virtud de un proceso de reasignación de efectivos debidamente autorizado por el órgano competente, se produzca la modificación de un puesto de trabajo, la persona que lo viniera desempeñando pasará a ocupar el nuevo puesto, sin solución de continuidad.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 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.

CAPÍTULO V

Jornada y horarios

Artículo 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 semanal 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 el 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 34 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 establecido 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.

CAPÍTULO VI

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artículo 12.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 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/la 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/a 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 considerara; 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.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 13.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes o treinta días naturales, siempre que se haya prestado un año completo de servicios en las Administraciones Públicas. En caso contrario, el período de vacación se computará en proporción al tiempo de servicios prestados durante el ejercicio.

Las vacaciones se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

También se podrán disfrutar por quincenas naturales, que comprenderán del 1 al 15 o del 16 al último día del mes de que se trate, ambos incluidos.

2. Cuando el disfrute del período de vacaciones deba someterse a turnos por necesidades del servicio, la preferencia para la elección de turno en caso de conflicto la determinará, por un solo año, la concurrencia de las siguientes circunstancias y por el orden que se enumeran:

a) Tener hijos o menores acogidos o similar en edad escolar, para los meses de julio y agosto, no teniendo prioridad dentro de dicho período.

b) Estar cursando estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional, para los meses de julio y agosto, no teniendo prioridad dentro de dicho período.

c) Mayor antigüedad en el Consejo de Seguridad Nuclear y en la Administración Pública, por este orden.

En caso de persistir el conflicto en años posteriores entre los mismos trabajadores, se establecerá para cada año una alternativa de preferencia en la elección de los períodos de vacaciones.

Artículo 14.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) 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/de la 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 documentalmente, sin que reciba el/la 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/la 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 General de Personal y 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.

Artículo 15.

El/la 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 de los quince días siguientes a 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.

CAPÍTULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Artículo 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 de trabajo y cómputo de la antigüedad, en los siguientes casos:

a) En caso de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho semanas en casos de parto múltiple, éstas serán distribuidas a opción de la madre, siempre que seis semanas sean 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 porque 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) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, computándose el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de trienios y con derecho a reincorporarse a ocupar plaza y destino de su misma categoría. El trabajador/a podrá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio, sin que en tal caso se le compute este último período a efectos de trienios.

d) 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

e) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o programas de cooperación internacional.

f) Período de prácticas en centros oficiales para acceder en calidad de funcionario a la Administración Pública.

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

h) Incorporación, con nombramiento como funcionario/a eventual, a los Gabinetes de los Ministros y Secretarios de Estado o asimilados. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

Artículo 17. *Excedencia voluntaria.*

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Consejo de Seguridad Nuclear.

La solicitud deberá cursarse, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha del inicio de la excedencia.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse antes de finalizar el período de excedencia concedido, en caso contrario sería causa de extinción del contrato.

b) Para el cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su misma categoría profesional.

Todo el tiempo de permanencia en esta situación será computado a efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse antes de finalizar el período de excedencia concedido, en caso contrario pasaría a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 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.

Artículo 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. Si opta por reincorporarse en una categoría inferior, podrá acceder a la primera vacante que se produzca en su antigua categoría.

Artículo 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 un 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.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 21.

E1 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 y Salud.

Artículo 22.

El Consejo de Seguridad Nuclear está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene, así como a 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. E1 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.

Artículo 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, entrando incluso en aspectos como los turnos y ritmos de trabajo, la monotonía de la actividad y problemas similares que puedan influir en el rendimiento en los puestos de trabajo, elementos que deberán ser tenidos en cuenta a la hora de abordar cualquier propuesta. A ello hay que añadir los sistemas de mejora del medio ambiente y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Para ello se articularán 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, concretados entre la Administración y la representación laboral.

Artículo 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 y 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 sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 25.

En orden a la determinación de las funciones y a la composición del Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la Instrucción de 26 de febrero de 1.996, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Artículo 26.

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

Asimismo, se procurará hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

Artículo 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.

Artículo 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 renovación se informará al Comité de Seguridad y Salud, el cual, a su vez, podrá proponer al organismo, cuantas veces estime necesario, la renovación o número de tales prendas.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 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.

Artículo 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:

a1. La incorrección con el público y con los compañeros/as o subordinados.

a2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta dos días al mes.

a4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de cuatro a cinco días en un mes.

a5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a6. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador/a siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

b 1. Las conductas constitutivas 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.

b10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b12. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

b13. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

bl4. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

b15. 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.

b16. 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 y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c 2. La manifiesta insubordinación.

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 más de diez días 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. El acoso sexual en el trabajo.

c 8. Toda actuación que suponga discriminación por cuestión de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c 9. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

c10. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

c11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 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 para la promoción profesional por un periodo de seis meses a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Inhabilitación para el ascenso de un período 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 34.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por si 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.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 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 Consejo de Seguridad Nuclear.

Artículo 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.

Artículo 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 se 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 3.171 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 al salario base más la antigüedad.

El cálculo de las citadas gratificaciones extraordinarias se efectuará por períodos semestrales. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del semestre correspondiente, se abonará la cuantía proporcional al período 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 establezca 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 laborables 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 el 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 presten 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 a 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.

CAPÍTULO XII

Fomento de empleo

Artículo 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 para transformación de las mencionadas vacantes, de acuerdo con el Comité de Empresa y conforme a los sistemas establecidos en el capítulo III del presente Convenio.

Artículo 39.

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

Artículo 40.

Sin contenido.

CAPÍTULO XIII

Asistencia y acción social

Artículo 41.

Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se constituirá un Fondo de Acción Social que se distribuirá entre los trabajadores/as en base a los principios de igualdad, globalidad y universalidad.

Al ser el crédito presupuestario el mismo para el personal funcionario y laboral, se creará una Comisión de Acción Social, que tendrá carácter paritario con la Administración, en la que estarán representados los sindicatos firmantes del Plan General de Acción Social, a través de las designaciones que se efectúen por el Comité de Empresa y por la Junta de Personal.

Las normas de distribución del Fondo de Acción Social, contenidas en los sucesivos planes de Acción Social, serán aprobadas mediante Acuerdo del Pleno del Consejo de Seguridad Nuclear.

Artículo 42.

En los casos de baja por licencia de enfermedad, maternidad e incapacidad transitoria legalmente declarados, la Administración abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria, siempre y cuando

haya derecho a la prestación económica de Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones establecidas en el presente Convenio, hasta el plazo establecido para cada contingencia.

Durante los períodos de descanso subsidiado por maternidad, el Consejo de Seguridad Nuclear abonará a sus trabajadoras las diferencias que, en perjuicio de aquéllas y en cómputo anual, pudieran producirse entre la cuantía de la prestación percibida y las retribuciones que, por todo concepto, vinieran percibiendo en el momento de iniciarse la citada situación.

Dicho abono se hará efectivo, una vez finalizado el período de descanso subsidiado, y la imputación de su cuantía se prorrateará entre los diversos conceptos retributivos de la afectada, salvo el complemento personal transitorio, si existiera, en proposición a las cuantías de los mismos.

En aquellos casos en que, como consecuencia del prorrateo en la prestación por maternidad de cantidades por pagas extraordinarias, la trabajadora resulte económicamente beneficiada, en cómputo anual, respecto de las retribuciones que le habría correspondido devengar de no haber existido período de descanso por maternidad, el exceso retributivo resultante dará lugar a la correspondiente regularización.

Dicha regularización se llevará a cabo en la primera mensualidad con paga extraordinaria subsiguiente a la terminación del citado período, salvo que durante el mismo proceda efectuar liquidación de paga extraordinaria, en cuyo caso la regularización se llevará a efecto en la mensualidad inmediatamente posterior a la reincorporación de la trabajadora.

Artículo 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.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de sus haberes mensuales, sin que éstos puedan exceder del 60 por 100 del importe líquido de su salario. El reintegro de estos anticipos se efectuará en la nómina del mismo mes al de la concesión. En cualquier caso, la solicitud repetida de los mismos será objeto de estudio por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria

Artículo 44.

En los quince días siguientes a la fecha de 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.

Artículo 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.

Artículo 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 vengan 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.

CAPÍTULO XV

Movilidad

Artículo 47.

1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga 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.
2. El trabajador/a que lo solicite podrá permutar su puesto de trabajo con otro/a de igual categoría, mediante instancia razonada que incluirá el consentimiento del otro/a permutante, siempre que ambos lleven un mínimo de seis meses en el mismo destino. El expediente que se tramite requerirá informe de la Comisión Paritaria y, teniendo en cuenta los fundamentos de la petición, concluirá mediante resolución motivada.
3. En el supuesto en que las categorías del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador/a que no ocasione la baja temporal o definitiva, y así se dictamine mediante informe de un facultativo especialista en medicina del trabajo, el organismo le trasladará a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador/a y que no le sea nocivo. Tal puesto será de la misma especialidad o nivel salarial con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniera ocupando.
4. En caso de que no existiera un puesto de tales características, se podrá ofrecer al trabajador/a un puesto compatible con su estado, todo ello sin perjuicio del derecho preferente del trabajador/a trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

Artículo 48.

En los casos de traslados forzosos que impliquen cambio de la 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 transporte 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.

CAPÍTULO XVI

Derechos de representación colectiva del personal laboral

Artículo 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.

Artículo 50.

El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

1. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá para atender a sus funciones representativas del crédito de horas laborales mensuales retribuidas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por el Consejo de Seguridad Nuclear. Estas horas serán, según la cantidad de trabajadores/as en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral, las siguientes:

Hasta 100 trabajadores/as: Veinte horas.
De 101 a 250 trabajadores/as: Veinticinco horas.

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 a la Subdirección General de Personal y 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 tablones 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 éste 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 sistema 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.

Artículo 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.

Artículo 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 General de Personal y 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.

CAPÍTULO XVII

Otras materias

Artículo 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.

Artículo 54.

Finalizado el plazo de incapacidad temporal y hasta tanto se produzca la calificación definitiva por los órganos 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.

Artículo 55.

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

Cláusula adicional 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; el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, y 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).

Cláusula adicional segunda.

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

Cláusula adicional tercera.

El citado Convenio, en su tabla retributiva, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997.

Las modificaciones retributivas derivadas del reparto del remanente correspondiente a los complementos de antigüedad y personal transitorio congelados se efectuarán, en cualquier caso, con cargo al importe de la masa salarial autorizada.

En cuanto a las que se produzcan como consecuencia del desempeño de puestos de trabajo de nueva creación o de posibles reclasificaciones funcionales sólo tendrán efectos desde la fecha en que se produzca efectivamente la incorporación al nuevo puesto o categoría que, en todo caso, será posterior al 1 de enero de 1998.

El reajuste de las retribuciones de los puestos de trabajo de conductor como consecuencia del cambio de nivel económico de la categoría profesional se aplicará desde el 1 de enero de 1998.

ANEXO I

Categorías del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear

Número	Categorías	Nivel
	Grupo I (Titulados):	
5	Titulado superior	I
2	Diplomado Enfermería (ATS)	II
	Grupo II (Técnicos y Especialistas):	
2	Técnico de Protección Radiológica y Medio Ambiente.	II
2	Técnico Especialista	II
1	Delineante superior	III
1	Delineante-Proyectista (a extinguir)	IV
	Grupo III (Personal Informático):	
2	Analista Programador	II
1	Especialista en Redes	II
5	Programador	III
1	Jefe de Explotación	IV
1	Oficial de Mantenimiento de Equipos Informáticos	IV
4	Operador de Ordenador	V
4	Auxiliar Informática	VI
1	Analista (a extinguir)	I
1	Controlador de Redes (a extinguir)	IV
	Grupo IV (Personal de Oficina):	
1	Encargado general	III
16	Jefe de Negociado (A/B)	III
8	Oficial Primera Administrativo	IV
22	Oficial Segunda Administrativo	V
2	Especialistas de Reprografía	V
8	Oficial de SALEM	VI
3	Telefonista/Telefonista con idiomas	VI
5	Auxiliar Administrativo	VI
2	Operador de Reprografía (a extinguir)	VI
	Grupo V (Personal de Servicios):	
1	Encargado de Conservación y Mantenimiento	III
1	Encargado de Seguridad	III
1	Ayudante Técnico de Mantenimiento	III
4	Oficial de Servicios Técnicos	IV
2	Oficial de Mantenimiento	V
1	Jefe de Almacén	V
13	Conductor	V
1	Conserje Encargado	VI
10	Auxiliar de Servicios	VII
4	Mozo	VIII
1	Oficial Segunda Electricista (a extinguir)	V
1	Oficial Segunda Fontanero (a extinguir)	V
1	Oficial Segunda Carpintero (a extinguir)	V
1	Oficial Segunda Calefactor (a extinguir)	V
1	Ayudante Electricista (a extinguir)	VI
1	Ayudante Calefactor (a extinguir)	VI
1	Ayudante Pintor (a extinguir)	VI
1	Ayudante Albañil (a extinguir)	VI
5	Ordenanza de Planta (a extinguir)	VII
7	Ordenanza (a extinguir)	VII
1	Ordenanza Cartería (a extinguir)	VII
3	Vigilante (a extinguir)	VII

ANEXO II

Clasificación de las categorías profesionales

Grupo I (Titulados):

Titulado superior.
Diplomado Enfermería (ATS).

Grupo II (Técnicos y Especialistas):

Técnico de Protección Radiológica y Medio Ambiente.
Técnico Especialista.
Delineante superior.
Delineante-Proyectista (a extinguir).

Grupo III (Personal Informático):

Analista Programador.
Especialista en Redes.
Programador.
Jefe de Explotación.
Oficial de Mantenimiento de Equipos Informáticos.
Operador de Ordenador.
Auxiliar Informática.
Analista (a extinguir).
Controlador de Redes (a extinguir).

Grupo IV (Personal de Oficina):

Encargado general.
Jefe de Negociado (A/B).
Oficial Primera Administrativo.
Oficial Segunda Administrativo.
Oficial de SALEM.
Especialista de Reprografía.
Telefonista/Telefonista con idiomas.
Auxiliar Administrativo.
Operador de Reprografía (a extinguir)

Grupo V (Personal de Servicios):
Encargado de Conservación y Mantenimiento.
Encargado de Seguridad.
Ayudante Técnico de Mantenimiento.
Oficial de Servicios Técnicos.
Oficial de Mantenimiento.
Jefe de Almacén.
Conductor.
Conserje Encargado.
Auxiliar de Servicios.
Mozo.
Oficial Segunda Electricista (a extinguir).
Oficial Segunda Fontanero (a extinguir).
Oficial Segunda Carpintero (a extinguir).
Oficial Segunda Calefactor (a extinguir).
Ayudante Electricista (a extinguir).
Ayudante Calefactor (a extinguir).
Ayudante Albañil (a extinguir).
Ayudante Pintor (a extinguir).
Ordenanza (a extinguir).
Ordenanza de Cartería (a extinguir).
Ordenanza de Planta (a extinguir).
Vigilante (a extinguir).

ANEXO III

Tabla de asimilación de categorías en niveles económicos

Nivel	Categorías
1	Titulado superior. Analista (a extinguir).
2	Especialista en Redes. Diplomado Enfermería (ATS). Analista Programador. Técnico de Protección Radiológica y Medio Ambiente. Técnico Especialista.
3	Encargado general. Jefe Negociado (A/B). Programador. Delineante superior. Encargado de Seguridad. Encargado de Conservación y Mantenimiento. Ayudante Técnico Mantenimiento.
4	Delineante-Proyectista. Jefe de Explotación. Oficial de Servicios Técnicos. Oficial de Mantenimiento de Equipos Informáticos. Controlador de Redes (a extinguir). Oficial Primera Administrativo.
5	Operador Ordenador. Oficial Segunda Administrativo. Especialista de Reprografía. Oficial de Mantenimiento. Jefe de Almacén. Oficial Segunda Electricista (a extinguir). Oficial Segunda Fontanero (a extinguir). Oficial Segunda Calefactor (a extinguir). Oficial Segunda Carpintero (a extinguir). Conductor.
6	Auxiliar Informática. Oficial de SALEM. Telefonista/Telefonista con idiomas. Auxiliar Administrativo. Operador de Reprografía (a extinguir). Conserje Encargado. Ayudante Electricista (a extinguir). Ayudante Calefactor (a extinguir). Ayudante Pintor (a extinguir). Ayudante Albañil (a extinguir).
7	Auxiliar de Servicios. Ordenanza de Planta (a extinguir). Ordenanza (a extinguir). Ordenanza Cartería (a extinguir). Vigilante (a extinguir).
8	Mozo.

ANEXO IV

Tabla salarial

Nivel	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual (catorce meses) — Pesetas
1	200.264	2.803.696
2	160.679	2.249.506
3	131.607	1.842.498
4	119.237	1.669.318
5	109.339	1.530.746
6	100.682	1.409.548
7	95.733	1.340.262
8	86.084	1.205.176

ANEXO V

Complemento al puesto de trabajo

Nivel	Número de plazas dotadas	Categoría laboral	Importe mes — Pesetas
I	5	Titulado superior	20.182
II	1	Especialista en Redes	40.912
II	2	Técnico de Protección Radiológica y Medio Ambiente	32.783
II	2	Técnico Especialista	32.783
III	1	Encargado general	30.000
III	10	Jefe de Negociado A	25.911
III	1	Jefe de Negociado A/B	8.798
III	2	Programador	14.834
III	1	Encargado Seguridad	21.819
III	1	Encargado Conservación Mantenimiento	47.730
III	1	Delineante superior	14.834
III	1	Ayudante Técnico Mantenimiento	21.819
IV	5	Oficial Primera Administrativo	12.370
IV	1	Jefe de Explotación	25.911
IV	1	Controlador de Redes (a extinguir)	25.911
IV	4	Oficial de Servicios Técnicos	19.127
IV	1	Oficial de Mantenimiento de Equipos Informáticos	12.370
IV	1	Delineante-Proyectista (a extinguir)	12.370
V	9	Oficial Segunda Administrativo	9.897
V	1	Jefe de Almacén	9.897
V	1	Oficial Segunda Electricista (a extinguir)	9.897
V	1	Oficial Segunda Fontanero (a extinguir)	9.897
V	1	Oficial Segunda Calefactor (a extinguir)	9.897
V	1	Oficial Segunda Carpintero (a extinguir)	9.897
V	2	Especialista de Reprografía	8.659
V	2	Oficial de Mantenimiento	9.230
V	1	Conductor Presidente	88.124
V	5	Conductor Consejero Secretario general	82.679
V	1	Conductor Director técnico	63.653
V	6	Conductor Incidencias	43.936
VI	1	Telefonista con idiomas	23.866
VI	4	Auxiliar Informática	8.750
VI	8	Oficial de SALEM	8.659
VI	1	Conserje Encargado	17.306
VI	2	Operador de Reprografía (a extinguir)	8.659
VII	1	Ordenanza Cartería (a extinguir)	6.186
VII	10	Auxiliar de Servicios	7.680
VIII	2	Mozo	7.500

ANEXO VI

Complemento de turnicidad

Nivel	Número de plazas dotadas	Categoría laboral	Importe mes — Pesetas
V	1	Oficial Segunda Electricista (a extinguir).	9.230
V	1	Oficial Segunda Fontanero (a extinguir) .	9.230

Nivel	Número de plazas dotadas	Categoría laboral	Importe mes — Pesetas
V	1	Oficial Segunda Calefactor (a extinguir) .	9.230
V	1	Oficial Segunda Carpintero (a extinguir).	9.230
V	2	Especialista de Reprografía	9.230
V	6	Conductor Incidencias	9.230
VI	1	Telefonista con idiomas	9.230
VI	2	Telefonista.....	9.230
VI	1	Ayudante Electricista (a extinguir).....	9.230
VI	1	Ayudante Albañil (a extinguir)	9.230
VI	1	Ayudante Pintor (a extinguir)	9.230
VI	1	Ayudante Calefactor (a extinguir)	9.230
VI	8	Oficial de SALEM	9.230
VI	2	Operador de Reprografía (a extinguir) ...	9.230
VI	1	Conserje Encargado	9.230
VII	1	Ordenanza de Cartería (a extinguir)	9.230
VII	5	Ordenanza Planta (a extinguir)	9.230
VII	7	Ordenanza (a extinguir)	9.230
VII	10	Auxiliar de Servicios	9.230
VIII	2	Mozo	9.230

ANEXO VII

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

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

Especialista 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 las 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 asistencia 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.

Técnico de Protección Radiológica y Medio Ambiente: Trabajador/a que, en posesión del título de Diplomado Universitario o en Escuela Técnica de Grado Medio, realiza funciones de:

Participación en tareas de los simulacros de emergencia nuclear y de emergencia real.

Recogida de muestras ambientales en las zonas de influencia de las instalaciones nucleares y radiactivas.

Colaboración con los Inspectores del Consejo de Seguridad Nuclear en materia de protección radiológica operacional en instalaciones nucleares o del ciclo de combustible y en determinados aspectos de los programas «ALARA».

Gestión interna y externa del carné radiológico.

Colaboración en el tratamiento y carga de datos en los bancos de carnés radiológicos, dosimétrico nacional y de empresas externas.

Tratamiento informático de:

Resultados en los programas de vigilancia radiológica ambiental.

Carnés radiológicos distribuidos por el Consejo de Seguridad Nuclear.

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

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.

Técnico Especialista: Trabajador/a que, en posesión del título de Diplomado Universitario y con conocimientos en energía y seguridad nucleares y en protección radiológica y medio ambiente y bajo la supervisión técnica de un funcionario del Cuerpo Técnico, realiza tareas relativas a la organización y buen funcionamiento del centro de información, coordinando el plan de visitas, dirigiendo las mismas y manteniendo los contactos y relaciones externas que se le encomienden.

Encargado general: Trabajador/a que, bajo la dependencia directa del Técnico Especialista, ejecuta tareas relativas a la gestión y organización del centro de información y de atención a visitas e información al público, realizando, asimismo, labores administrativas y colaborando en cuantos aspectos organizativos, de coordinación y relaciones externas le sean encomendados, en orden al correcto funcionamiento de dicha Unidad.

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 detallados utilizando un lenguaje y una técnica de programación prefijados, cumpliendo plazos y niveles de calidad establecidos.

Delineante superior: Trabajador/a que, estando en posesión de la correspondiente titulación técnica de Formación Profesional de segundo grado o equivalente, realiza, entre otras tareas propias de su especialidad, las siguientes:

Dibujo de planos, croquis y proyectos, así como esquemas de instalaciones, equipos, circuitos y edificios.

Delineación de mapas cartográficos y topográficos.

Montaje de textos y gráficos, así como bocetos para folletos, catálogos y tarjetas.

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 amplios conocimientos sobre sistemas de seguridad contra incendios, eléctricos, de redes, calefacción, aire acondicionado, estructuras, cálculo, normativa y desarrollos gráficos y numéricos de proyectos varios, realiza funciones de colaboración técnica y operativa con el titulado superior de mantenimiento, del que depende, ordenando, coordinando y supervisando las tareas del personal de servicios técnicos y de mantenimiento. Colabora en los planes de emergencia.

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 Sº 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, etc., en general, soporte técnico al servicio dentro de las características exigidas al aspirante.

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 equipos de métodos.

Oficial de Servicios Técnicos: Trabajador/a que, con amplios conocimientos de oficios y bajo la dependencia directa del Encargado de Conservación y Mantenimiento, ejecuta las operaciones relativas a la puesta a punto, funcionamiento, modificación y mantenimiento del edificio y de las instalaciones interiores y exteriores del Consejo, realizando dichas funciones, en cualesquiera de sus ramas o especialidades, por si solo o en equipo y, en su caso, auxiliado por los Oficiales de Mantenimiento.

Oficial de Mantenimiento de Equipos Informáticos: Trabajador/a que, con conocimientos y experiencia en el uso y configuración de sistemas operativos de microinformática y de herramientas de gestión de redes, realiza tareas de montaje, instalación, configuración, mantenimiento y diagnóstico de averías de equipos microinformáticos, desarrollando, asimismo, funciones de soporte a usuarios en el uso de programas ofimáticos, y trabajos de integración de equipos en redes locales.

Oficial Primera Administrativo: Trabajador/a que desarrolla en una unidad administrativa actividades que requieren iniciativa y responsabilidad, para las que es preciso estar en posesión de conocimientos especializados, pudiendo utilizar para el desempeño de su puesto de trabajo equipos informáticos u otras máquinas propias de las oficinas.

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 previstos, y que teniendo perfecto conocimiento del equipo asignado posibilite la correcta realización de las actividades informáticas o administrativas que se le asignen.

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.

Especialista de Reprografía: Trabajador/a responsable del manejo, correcto funcionamiento y supervisión de los equipos de fotocopiado, «offset», reproducción y encuadernación, en general, integrados en la unidad de reprografía, realizando las tareas propias de la misma. Lleva a cabo las actuaciones, controles y seguimiento de las instrucciones tendentes a la adecuada utilización y mantenimiento de los equipos y a la efectividad del servicio.

Oficial de Mantenimiento: Trabajador/a que, con conocimientos generales de oficios relativos a la puesta a punto, funcionamiento, modificación y mantenimiento de instalaciones y edificios y bajo la dependencia directa del Encargado de Conservación y Mantenimiento, realiza directamente operaciones relacionadas con dichas tareas, excepto en materia de albañilería y pintura, colaborando, asimismo, en su caso, con los oficiales de Servicios Técnicos.

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.

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.

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.

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 calificación y activar la organización de emergencia del Consejo de Seguridad Nuclear, 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 pueda informar a otras personas de las que dependa funcionalmente.

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

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.

Conserje Encargado: Trabajador/a que, poseyendo conocimientos generales, experiencia y dotes organizativas, y bajo dependencia directa de su superior, además de realizar las funciones propias de los Auxiliares de Servicios, ordena, coordina y supervisa la realización de dichas tareas por el citado colectivo.

Auxiliar de Servicios: Trabajador/a que realiza las siguientes tareas:

Encargos de carácter oficial dentro y fuera del Consejo de Seguridad Nuclear; confección, porteo y reparto de paquetes, recogida y entrega, franqueo y cierre de la correspondencia; distribución del material no inventariable de oficina; manejo y entretenimiento de máquinas reproductoras de planta, apoyo a actos institucionales y preparación y atención de las dependencias que los acojan; servicio de «office». Simultanea sus anteriores tareas con las de recepción e información a visitantes y, en general, con aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas, que le sean encomendadas por sus jefes.

Mozo: Trabajador/a encargado de ejecutar tareas para cuya realización se requiere de manera predominante la aportación de esfuerzos físicos, así como el traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en el Consejo de Seguridad Nuclear, realizando, asimismo, aquellas otras labores de apoyo al personal auxiliar de servicios que se les encomienden por sus jefes.

Definición de categorías profesionales a extinguir

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.

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 actúan, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas que le exijan.

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 de Oficios: Trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad relacionada con el ámbito de su categoría profesional, 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.

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.

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.

Ordenanza de Planta: Trabajador/a 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.

11615 *RESOLUCIÓN de 28 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Precios Únicos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Precios Únicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.) (número de código 9004772), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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.

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

Madrid, 28 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS ÚNICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (SEPU, S. A.)

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Sociedad Española de Precios Únicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.), y sus trabajadores, con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Sociedad Española de Precios Únicos, Sociedad Anónima», en todo el territorio nacional, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores incluidos en el artículo anterior, excepción hecha de las personas a que se refiere el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio de empresa entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por ambas partes, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2000, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Con independencia de la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1997.

Si por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo no se denunciase antes de la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado por períodos anuales, manteniéndose éste en sus mismos términos.

La denuncia deberá efectuarse por medio de escrito a la otra parte, con acuse de recibo, con tres meses de antelación al término de su vigencia.

En caso de denuncia, se procederá a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto alguno, en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas y demás beneficios recogidos en este Convenio Colectivo se considerarán en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello. Ésta deberá hacerse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en Derecho. De la denuncia efectuada, conforme al párrafo anterior, se dará cuenta a la otra parte antes del tercer mes anterior a la fecha de su vencimiento, en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

Artículo 8. *Personal con capacidad disminuida.*

La empresa acoplará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándose el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 9. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones más favorables, con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 10. *Tablas salariales.*

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les aplicarán las tablas salariales anexas al presente Acuerdo. Las cantidades fijadas en las mencionadas tablas son para el año 1997, con el incremento pactado para este año.

Para el resto de los años del presente Convenio, y a los solos efectos de actualizar las tablas salariales correspondientes a cada año, la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá una vez constatado el IPC de forma oficial por el Instituto Nacional de Estadística. Asimismo, en ese acto se actualizarán igualmente todos los conceptos salariales contemplados en el artículo 11 del presente Convenio.

Las cantidades fijadas en estas tablas salariales tendrán el carácter de retribuciones mínimas para todos los trabajadores afectos por el presente Convenio, con independencia de la modalidad de contratación que tengan o puedan tener.