

BANCO DE ESPAÑA

9673

RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2007, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 10 de mayo de 2007, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.

CAMBIOS

1 euro =	1,3527	dólares USA.
1 euro =	162,86	yenes japoneses.
1 euro =	1,9558	levs búlgaros.
1 euro =	0,5829	libras chipriotas.
1 euro =	28,257	coronas checas.
1 euro =	7,4518	coronas danesas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	0,68070	libras esterlinas.
1 euro =	248,15	forints húngaros.
1 euro =	3,4528	litas lituanas.
1 euro =	0,6967	lats letones.
1 euro =	0,4293	liras maltesas.
1 euro =	3,7634	zlotys polacos.
1 euro =	3,2844	nuevos leus rumanos.
1 euro =	9,2065	coronas suecas.
1 euro =	33,581	coronas eslovacas.
1 euro =	1,6473	francos suizos.
1 euro =	86,06	coronas islandesas.
1 euro =	8,1590	coronas noruegas.
1 euro =	7,3272	kunas croatas.
1 euro =	34,9120	rublos rusos.
1 euro =	1,8145	nuevas liras turcas.
1 euro =	1,6258	dólares australianos.
1 euro =	1,4983	dólares canadienses.
1 euro =	10,4071	yuanes renminbi chinos.
1 euro =	10,5791	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	11.856,42	rupias indonesias.
1 euro =	1.251,45	wons surcoreanos.
1 euro =	4,6012	ringgits malasio.
1 euro =	1,8439	dólares neozelandeses.
1 euro =	63,780	pesos filipinos.
1 euro =	2,0521	dólares de Singapur.
1 euro =	44,188	bahts tailandeses.
1 euro =	9,4209	rands sudafricanos.

Madrid, 10 de mayo de 2007.—El Director general, Javier Alonso Ruiz-Ojeda.

CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

9674

INSTRUCCIÓN IS-12, de 28 de febrero de 2007, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se definen los requisitos de cualificación y formación del personal sin licencia, de plantilla y externo, en el ámbito de las centrales nucleares.

El explotador o titular de la instalación es el responsable de la seguridad nuclear y la protección radiológica, y, por tanto, de la definición, ejecución y resultado de los trabajos que sobre los componentes, equipos y sistemas que afecten a la seguridad se realicen, con independencia de quienes los ejecuten; debiendo prevenir la ocurrencia y mitigar las consecuencias de incidentes y accidentes que pudieran originar un riesgo indebido para la salud y seguridad del público, de los trabajadores, así como para el medio ambiente.

Uno de los requisitos fundamentales para la explotación y mantenimiento de las centrales nucleares es disponer de suficiente personal competente y cualificado para el trabajo que ha de desarrollar. La experiencia ha demostrado que para lograr la seguridad y fiabilidad no solo es indispensable la calidad en el diseño de los equipos, sistemas y compo-

ponentes, sino también la competencia y entrenamiento del personal responsable de su utilización y mantenimiento.

El Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas (RINR) recoge en su Título I dedicado a «Disposiciones generales», el artículo 8 que se refiere a la responsabilidad del titular de estas instalaciones sobre el funcionamiento en condiciones de seguridad. En el artículo 20.b) del Título II dedicado a las instalaciones nucleares se recoge la responsabilidad del titular de disponer de la relación de puestos de trabajo con responsabilidad nuclear; asimismo, tendrá especificado la organización y funciones del personal adscrito a la instalación, tanto en condiciones normales como de emergencia; también tendrá definidos los programas básicos de formación y entrenamiento del personal con y sin licencia y establecidas las competencias técnicas para cada misión específica, así como los programas de reentrenamiento que se consideren adecuados. También el Título V del citado Reglamento, denominado «Del personal de las instalaciones nucleares y radiactivas», aborda, entre otros, los requisitos exigibles para la obtención, uso y renovación de las licencias de personal de operación de centrales nucleares, así como las funciones y obligaciones del personal con licencia de operación y de cualquier otro personal que trabaje en una central nuclear.

El desarrollo de los aspectos que aplican al personal con licencia de centrales nucleares se encontrará recogido en la futura Instrucción del Consejo de Seguridad Nuclear sobre Licencias de personal de operación de centrales nucleares», que será de carácter normativo. Esta nueva Instrucción quedará complementada con una nueva revisión de la Guía de Seguridad del CSN (GS-1.1) «Cualificaciones para la obtención y uso de Licencias de personal de operación en Centrales Nucleares», que es de carácter recomendatorio.

Dentro del RINR, en su artículo 67, en relación al personal sin licencia, ya sea de plantilla o externo, se indica que « Toda persona que, sin necesitar licencia, trabaje en una instalación nuclear o radiactiva deberá conocer y cumplir las normas de protección contra las radiaciones ionizantes y su actuación en caso de emergencia. A tal fin, deben estar claramente definidos por el titular de la instalación los conocimientos y especialización que se precisen. Los programas de formación habrán de ser previamente aprobados por el Consejo de Seguridad Nuclear. Dichas personas actuarán bajo la responsabilidad específica del titular y bajo la supervisión del personal con licencia.». Así mismo, en el Artículo 73 del RINR actualmente en vigor, referente a los informes que el titular de una autorización ha de remitir al Consejo de Seguridad Nuclear, se indica que se ha de remitir un informe anual sobre «las actividades del programa de formación y reentrenamiento del personal».

Otras disposiciones vigentes en materia de capacitación o de formación relacionadas con la protección radiológica son las siguientes:

Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección radiológica operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a las radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada. Este Real Decreto recoge, por un lado, la obligación de la empresa externa de impartir a sus trabajadores la información y la formación relativas a la protección radiológica básica que se exige para la ejecución del trabajo y, por otro, la obligación del titular de la instalación nuclear de asegurarse que el trabajador en relación con la protección radiológica ha recibido la formación básica y de proporcionarle la formación específica por las particularidades de la planta y del trabajo concreto.

Instrucción IS-03, de 6 de noviembre de 2002, del Consejo de Seguridad Nuclear por la que se establecen los requisitos de formación y experiencia mínimos para ser reconocido como experto en protección contra las radiaciones ionizantes, tanto en lo que respecta a los responsables del Servicio o Unidad Técnica de Protección Radiológica como a los técnicos a su cargo.

Instrucción IS-06, de 9 de abril de 2003, del Consejo de Seguridad Nuclear que desarrolla el Real Decreto anterior, definiendo los programas de formación básica y específica en materia de protección radiológica, de aplicación en instalaciones nucleares y radiactivas del ciclo de combustible.

Se tiene en consideración la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, que en su Artículo 7: Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral, hace referencia al empleo de la energía nuclear.

También han sido tenidos en consideración, los «Safety Fundamentals» del OIEA, así como los «Requirements» incluidos en el documento «Safety of Nuclear Power Plants: Operation» del mismo organismo, en cuanto aplican directamente a la cualificación del personal sin licencia.

Actualmente, para el tratamiento de la cualificación del personal de plantilla sin licencia de las centrales nucleares, el sector nuclear dispone de la Guía CEX-37: «Guía de Cualificación, Formación, Entrenamiento y Experiencia para Personal De CC.NN», elaborada por UNESA utilizando como referencia el ANSI 3.1/87, las guías del INPO y los propios programas de formación de las centrales nucleares españolas. Esta guía fue revisada por el Grupo de Trabajo de Formación CSN-UNESA, depen-

diente del Grupo Mixto sobre Explotación/Seguridad, en el que participaron los Jefes de Formación de todas las centrales nucleares y una representación de la Dirección Técnica del CSN. La citada guía fue aceptada, tanto por UNESA como por la DT del CSN, como documento de referencia que recogía los requisitos mínimos de los programas de formación y entrenamiento del personal sin licencia de las Centrales Nucleares Españolas (carta de la DT del CSN de 5 de febrero de 1999 referencia: CSN-C-DT/99/107 y carta de UNESA de 22 de marzo de 1999). El paso del tiempo y la evolución del estado del arte, recomiendan mejorar y actualizar las recomendaciones mínimas establecidas en la CEX-37, adecuándola a los requisitos de la presente Instrucción y acercándola a la práctica reguladora actual, así como a las recomendaciones del ANSI-3.1-1993 «Selection, Qualification, and Training of Personnel for Nuclear Power Plants» y de la Guía Reguladora 1.8 de la NRC «Qualification and Training of Personnel for Nuclear Power Plants», rev. 3 de mayo de 2000, que endosa el contenido del ANSI con algunas modificaciones.

El artículo 2.a) de la Ley 15/1980 de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, tras la modificación introducida por la disposición adicional primera de la Ley 14/1999 de 4 de mayo, de Tasas y Precios Públicos por servicios prestados por el Consejo de Seguridad Nuclear, atribuye a este ente público la facultad de «elaborar y aprobar las Instrucciones, Circulares, y Guías de carácter técnico relativas a las instalaciones nucleares y radiactivas y a las actividades relacionadas con la seguridad nuclear y la protección radiológica», para garantizar el funcionamiento seguro, es decir, sin riesgos indebidos para las personas o el medio ambiente, de las instalaciones nucleares y radiactivas.

En virtud de todo lo anterior, previa consulta a los sectores afectados, tras los informes técnicos oportunos,

Este Consejo de Seguridad Nuclear, en su reunión del día 28 de febrero de 2007 ha dispuesto lo siguiente:

TÍTULO I

Disposiciones generales

Primero. *Objeto y ámbito de aplicación.*

Objeto: La presente Instrucción del Consejo de Seguridad Nuclear tiene por objeto definir los requisitos de cualificación del personal sin licencia que trabaje para las centrales nucleares (CN) y cuyas funciones estén relacionadas con la operación segura de la planta, mediante el desempeño de manera eficiente y segura de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo. El término cualificación incluye: titulación académica, experiencia, y formación inicial y continua.

Ámbito de aplicación: La presente Instrucción del Consejo de Seguridad Nuclear es de aplicación a los titulares de centrales nucleares como responsables de la cualificación necesaria del personal que, al ejercer sus funciones, pueda afectar a la seguridad nuclear y protección radiológica de la central, directa o indirectamente. El personal afectado por esta Instrucción será tanto el de plantilla como el externo cuyas funciones puedan afectar a la operación segura de la planta, quedando explícitamente incluido el personal de empresas filiales, contratadas o subcontratadas. Queda fuera del ámbito de la presente Instrucción, el personal con licencia expedida por el CSN que preste sus servicios en la CN. Las disposiciones contenidas en esta Instrucción se entienden sin perjuicio de cualesquiera otras que resulten de aplicación por su especialidad o ámbito de regulación, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales o las aplicables al personal de Seguridad Física, que debe disponer de una habilitación expresa del Ministerio del Interior para ejercer esta profesión, la cual se obtiene tras superar un periodo de formación y unas pruebas específicas y reguladas.

Segundo. *Definiciones.*—Las definiciones de los términos y conceptos utilizados en la presente Instrucción se corresponden generalmente con los contenidos en la normativa vigente. En el ámbito de la presente Instrucción se consideran las siguientes definiciones específicas:

Análisis del puesto de trabajo: Proceso sistemático de análisis cuya finalidad es determinar las competencias necesarias para el desempeño de cada puesto de trabajo, así como el comportamiento y resultados esperados en su desempeño competente, y cuyo alcance podría ir desde un análisis de competencias hasta un análisis de tareas completo.

Análisis de competencias: Proceso sistemático cuyo objetivo es determinar los conocimientos, capacidades y habilidades necesarios para desempeñar un puesto de trabajo a partir de un análisis funcional del mismo, así como el comportamiento y resultados esperados en su desempeño competente.

Análisis de tareas: Proceso sistemático cuyo objetivo es determinar las tareas adscritas a un puesto de trabajo, los conocimientos, capacidades y habilidades necesarios para su consecución, así como el comportamiento y resultados esperados en su desempeño competente. En función de los

puestos de trabajo a los que va dirigido, el análisis de tareas puede variar en complejidad y alcance, pero el resultado del mismo debe contener al menos una relación de tareas para cada puesto de trabajo definido, asignando a las mismas el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades necesarios, y el comportamiento o resultado esperado tras su ejecución.

Certificación: Confirmación documental expedida por una empresa u organización reconocida relativa a un individuo que ha alcanzado uno o varios requisitos de cualificación.

Competencias: Combinación de conocimientos, capacidades y habilidades necesarios para desempeñar de modo satisfactorio un puesto de trabajo.

Cualificación: Combinación de titulación académica, experiencia y formación necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo. Incluye las certificaciones exigidas por la normativa española.

Cualificación colectiva: Suma de las cualificaciones individuales de los miembros de un nivel o grupo organizativo de la CN.

Diseño sistemático de la formación: Proceso sistemático cuyo objetivo es determinar: los objetivos de aprendizaje de acuerdo a los resultados obtenidos de un análisis del puesto de trabajo previo; el diseño del programa de formación y entrenamiento, y la implantación del mismo basada en dichos objetivos de aprendizaje; las herramientas y recursos humanos necesarios para su consecución satisfactoria; la evaluación del grado de cumplimiento personal con los objetivos de aprendizaje previstos; y por último, la evaluación y revisión del programa de formación y entrenamiento, basándose en la actuación del personal en su puesto de trabajo. El análisis del puesto de trabajo puede comprender un abanico de metodologías que vayan desde la menor complejidad de un análisis de competencias detallado, hasta un análisis de tareas completo.

Empresa externa: Entidad jurídica que, mediante contrato con el titular de una central nuclear, ejecuta una obra material o presta un servicio para dicha instalación.

Escortar: Acompañar en todo momento a una persona que se encuentra dentro del perímetro de una central nuclear. La persona que escolta a otra será responsable de que sólo acceda a los lugares autorizados, y de que se cumplan las normas de la central nuclear en todo momento: plan de emergencia interior, salud e higiene en el trabajo y seguridad industrial, seguridad física, orden de trabajo, etc.

Evaluación personal: Estimación de los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos para garantizar que se alcanza un grado de asimilación adecuado de la acción formativa llevada a cabo. La evaluación puede consistir, dependiendo del tipo de acción formativa, en un examen o test escrito, examen oral, evaluación continua por parte del instructor, evaluación en simulador, etc., que debe quedar documentada incluyendo los baremos mínimos para considerar que se ha alcanzado un grado de aprovechamiento adecuado y la puntuación obtenida por cada alumno.

Experiencia: Trabajo o actividades desarrolladas con responsabilidad laboral en la industria, en las áreas de diseño, construcción, operación, pruebas, o mantenimiento; así como cualquier actividad realizada en una central nuclear o asignada a sus servicios técnicos externos. La mera observación no se considera experiencia.

Formación previa: Conjunto de cursos certificados que acredita una persona de modo previo a su incorporación a un puesto de trabajo.

Formación inicial: Conjunto de cursos programados a los trabajadores que van a ocupar un puesto de trabajo, como condición para alcanzar las cualificaciones necesarias para su desempeño.

Formación básica: Parte de la formación inicial que aborda aspectos generales que debe poseer cualquier persona que desempeñe cualquier actividad realizada en una central nuclear o asignada a sus servicios técnicos externos.

Formación específica: Parte de la formación inicial que aborda los aspectos específicos del puesto de trabajo, que debe conocer cualquier persona que vaya a acceder a él.

Formación continua: Conjunto de cursos programados al personal que presta sus servicios para una CN o en sus servicios técnicos externos, cuya finalidad es mantener y poner al día sus competencias.

Medidas compensatorias: Conjunto de acciones que el titular de una central nuclear debe prever y aplicar para asegurar que las tareas asignadas a un puesto de trabajo, que no pueden ser realizadas temporalmente por la persona que ocupa dicho puesto, puedan ser realizadas de modo plenamente satisfactorio y seguro por personas que incluso no posean todas las competencias previstas para su desempeño.

Personal externo: Todo el personal que trabaja para una central nuclear o para sus servicios técnicos externos, y no pertenece a su plantilla.

Personal de plantilla: Todo trabajador por cuenta ajena que mediante una relación contractual directa con el titular de una central nuclear, desempeña un puesto de trabajo en su organización.

Supervisar: Acción de ejercer una vigilancia superior para la correcta ejecución de un trabajo realizado por otra persona.

Tercero. *Requisitos generales.*—Según se desprende de lo dispuesto en el RINR en su Art. 20.b, el titular de una CN está obligado a definir su estructura organizativa y las responsabilidades de todas las unidades que la conforman, dentro y fuera del emplazamiento, en relación con la seguridad nuclear. Aunque la responsabilidad máxima y total de la seguridad recae sobre el titular, éste podrá asignar funciones y tareas estableciendo con claridad los niveles sucesivos de responsabilidad y las líneas de comunicación, y desarrollando estrategias permanentes de supervisión de las funciones delegadas.

Toda persona que ejerza funciones que puedan afectar a la seguridad de la planta directa o indirectamente, queda obligada a ser sometida a un reconocimiento médico y ser declarada apta para ejercer las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo.

El cumplimiento de la presente Instrucción no exime en ningún caso del cumplimiento de otras normas legales que apliquen en cada caso,

TÍTULO II

Del personal de plantilla

Cuarto. *Cualificaciones.*—La cualificación del personal de plantilla de una central nuclear comprende los requisitos mínimos de titulación académica, experiencia y formación, inicial y continua, de cada trabajador para desempeñar un puesto de trabajo en la central nuclear, dentro o fuera del emplazamiento.

El titular de una CN debe definir las cualificaciones necesarias del personal que, al ejercer sus funciones, puede afectar a la seguridad de la central directa o indirectamente. Estas cualificaciones definidas para cada puesto de trabajo deberán garantizar el desempeño eficiente y seguro de las funciones asignadas, estarán adecuadamente documentadas, se actualizarán periódicamente, y permanecerán a disposición del CSN para ser inspeccionadas.

La responsabilidad de definir los distintos niveles de cualificación para cada puesto de trabajo incluye:

El análisis sistemático de sus necesidades de cualificación, utilizando metodologías de análisis de tareas o análisis de competencias detallado para cada puesto de trabajo, a fin de determinar los conocimientos, capacidades y habilidades necesarios, y definir el comportamiento y resultados esperados en su desempeño competente.

La provisión de los medios necesarios para alcanzar dicha cualificación.

El establecimiento de mecanismos para verificar el mantenimiento de las competencias de todo el personal de modo periódico.

La información obtenida así servirá de punto de partida para el diseño sistemático de la formación, que debe comprender:

1. La determinación de los objetivos de aprendizaje de acuerdo con los resultados obtenidos del análisis del puesto de trabajo.
2. El diseño del programa de formación y entrenamiento, y su implantación basada en dichos objetivos de aprendizaje.
3. Las herramientas y recursos humanos necesarios para su consecución satisfactoria.
4. La evaluación del grado de cumplimiento personal con los objetivos de aprendizaje previstos.
5. La evaluación y revisión del programa de formación y entrenamiento, basándose en la actuación del personal en su puesto de trabajo.

Uno de los resultados de este proceso sistemático es la determinación de la cualificación mínima que debe poseer toda persona que vaya a ser seleccionada como trabajador de la CN para ocupar un puesto de trabajo. Otro de los resultados esperados es la determinación de los requisitos de formación, inicial y continua, asignados a cada puesto de trabajo a fin de garantizar que se mantienen las competencias requeridas para el desempeño de las tareas importantes para la seguridad de la CN, y por tanto la explotación segura de la misma. Así mismo, se determinarán los tiempos mínimos de formación, tanto inicial como continua, exigidos para cada puesto de trabajo y éstos quedarán recogidos en procedimientos.

El personal de una CN tiene que estar en posesión de un grado de competencias acorde a sus responsabilidades. No obstante se podrán establecer excepciones basadas fundamentalmente en la convalidación de titulación por experiencia, siempre y cuando dicha convalidación no suponga más de un nivel académico.

Podrá adscribirse personal de modo temporal a un determinado puesto de trabajo sin que se satisfagan todos los requisitos de formación necesarios para su desempeño, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos adicionales:

Que la persona asignada al puesto de trabajo se encuentre en una de las siguientes situaciones:

Se prevé que ocupará el puesto de trabajo de forma estable y está planificada la impartición del programa de formación necesario para garantizar el desempeño eficiente y seguro de todas las funciones asignadas.

Se prevé que ocupará el puesto de trabajo de forma temporal en ausencia de la persona asignada a dicho puesto de forma estable, estando prevista su reincorporación. Esta ausencia puede ser debido a baja laboral, formación u otras causas.

Que se analice el impacto de las carencias formativas en la ejecución de las tareas adscritas, especialmente aquellas que afectan a la seguridad nuclear o a la protección radiológica, y en la consecución satisfactoria de sus objetivos, de modo que no se le asignen tareas para las que no tiene todas las competencias requeridas sin las correspondientes medidas compensatorias que garanticen el desempeño seguro de las mismas.

Que se establezca el conjunto de medidas compensatorias para la realización de cada una de las tareas asociadas al puesto de trabajo y para las cuales no se dispone de todas las competencias necesarias para su desempeño. Entre estas medidas cabe la posibilidad de asignar una supervisión directa para el caso de tareas importantes a la seguridad nuclear o la protección radiológica.

Que se especifique por escrito qué tareas puede desempeñar la persona asignada temporalmente sin la necesidad de medidas compensatorias, cuáles requieren de la adopción de medidas compensatorias, y cuáles tareas no pueden ser desempeñadas por dicha persona y serán asignadas a otras que si disponen de las competencias necesarias.

Que la asignación temporal no supere los tres meses consecutivos, aunque dicha asignación temporal a un puesto de trabajo se puede ampliar en casos excepcionales y debidamente justificados, que no hayan podido ser planificados con suficiente antelación, en los que no se disponga del personal que cumpla todos los requisitos de formación para ocupar dicho puesto de trabajo. Esta ampliación se realizará por el tiempo mínimo necesario para garantizar que la persona que ocupará un puesto de trabajo de forma permanente reciba toda la formación inherente a dicho puesto de trabajo, y en cualquier caso se tomarán las medidas compensatorias necesarias para garantizar el desempeño seguro de todas las funciones asignadas.

Que quede justificada y documentada dicha asignación temporal y el cumplimiento con los requisitos anteriores, de manera que pueda ser inspeccionable por el CSN.

En el caso de sustitución de personal, el titular deberá proveer el adecuado tiempo de solape, a fin de garantizar una transmisión práctica de conocimientos acorde al nivel de competencia requerida para dicho puesto de trabajo. Dicho tiempo de solape deberá quedar documentado.

En el caso de que se asignen actividades relacionadas con estructuras, sistemas, componentes o cálculos que afecten a la seguridad, a personal perteneciente a empresas externas, éstas deberán estar supervisadas por personal de la organización de la CN que se encuentre en posesión de las competencias necesarias para ello y que será el responsable de la actividad. Dichas actividades deberán quedar adecuadamente especificadas por escrito. En el mismo contexto, el titular es responsable de garantizar la cualificación necesaria para ejercer las labores de supervisión y de disponer de los procedimientos donde se establezcan las funciones, responsabilidades, límites de asignación y tareas asociadas a la supervisión.

Quinto. *Selección del Personal.*—El titular de una CN está obligado a seleccionar personal cualificado y proporcionarle la formación necesaria, para que pueda desempeñar sus funciones de modo adecuado durante todos los estados operativos de la planta, así como en el caso de incidentes o accidentes.

De acuerdo a esto y al apartado anterior, el titular de una CN tiene que determinar la cualificación mínima necesaria para acceder a cada puesto de trabajo, sea por acceso inicial o por cambio interno de destino. Dicha información debe ser utilizada en el proceso de selección de personal de plantilla, a fin de garantizar que cada puesto de trabajo es desempeñado de forma eficiente y segura.

Adicionalmente, el proceso de selección deberá contemplar un conjunto de factores que deberán valorar la aptitud y actitud para el puesto de trabajo; factores entre los que se deberían hallar: iniciativa, motivación, estabilidad emocional, capacidad y habilidad para las tareas asociadas.

Sexto. *Programas de Formación.*—El titular de una CN está obligado a disponer de un programa de formación para el personal de plantilla que mantendrá debidamente actualizado con anterioridad a la asignación de las funciones propias de su puesto de trabajo, que cumpla con el objetivo de que dicho personal adquiera y mantenga las competencias necesarias para desempeñar su puesto de trabajo de manera eficiente y segura. Este programa enfatizará la suma importancia de la seguridad en todos los aspectos relacionados con la operación de la planta, frente a otras consideraciones. La documentación relevante sobre dicho programa de formación estará a disposición del CSN.

Así mismo, el titular de una CN tiene que asegurarse de que todo el personal de plantilla que deba realizar funciones que afecten a la seguridad, tiene suficientes conocimientos y habilidades sobre la planta y sus funciones de seguridad, así como sobre otras competencias relevantes entre las que destacan la gestión y supervisión de sus propias obligacio-

nes dando la importancia debida a la seguridad. Esto se conseguirá mediante la comprobación de que el personal ha realizado con aprovechamiento todas las fases del plan de formación o se le ha convalidado adecuadamente las partes que no haya realizado, y que haya superado las pruebas de evaluación adecuadamente.

El programa de formación para el personal de una central nuclear estará constituido por programas de formación inicial y programas de formación continua, y promoverá actitudes que favorezcan la atención prioritaria de la seguridad. Estará confeccionado a partir de los requisitos de formación inicial y continua, identificados dentro del contexto de la aplicación de una metodología de diseño sistemático de la formación.

Dicho programa de formación tiene que incluir necesariamente la experiencia operativa sobre los incidentes ocurridos en la planta, así como sobre aquellos otros ocurridos en otras plantas que sean relevantes y de aplicación a la misma. Asimismo, la formación en experiencia operativa se orientará a dejar patente las causas raíces de los incidentes y las acciones correctivas necesarias para prevenir su repetición.

Todo el personal de plantilla con nivel de jefatura o mando intermedio que según el manual de funcionamiento de la CN tenga responsabilidades en la organización de respuesta ante accidentes severos, además de la formación propia del puesto de trabajo que ocupe, tiene que recibir formación sobre la gestión de los accidentes más allá de la base de diseño.

El programa de formación tiene que ser evaluado y mejorado de forma continua, tal y como prevé el diseño sistemático de la formación. Las modificaciones al mismo (cambios en la regulación o normativa, modificaciones de la CN, lecciones aprendidas de la experiencia en la industria, etc.) deben anticiparse para conseguir, en la medida de lo posible, que los centros de formación y materiales utilizados para cumplir su función reflejen con precisión el estado actual de la planta.

El cumplimiento del programa exige la implantación de un sistema de notificaciones de asistencia, control de ausencias y recuperaciones, que deberá ser supervisado por el personal responsable de la formación y por el superior jerárquico de las personas convocadas a cada sesión formativa. Las ausencias deberán quedar justificadas, y su reiteración conllevará medidas correctivas para evitar su recurrencia. Las recuperaciones se harán preferentemente en sesiones consecutivas programadas, y sólo en casos excepcionales y debidamente identificados se recurrirá al estudio tutelado, cuyo aprovechamiento deberá ser objeto de especial atención; controlando, en todo caso, el aprovechamiento de la acción formativa mediante, al menos, pruebas de evaluación escritas. El estudio tutelado se realizará asignando el tiempo necesario para la consecución de los objetivos formativos y no se programará de forma simultánea con ninguna otra tarea.

Se establecerá un sistema de control de aprovechamiento y evaluación personal que constará de las pruebas teóricas y/o prácticas que se consideren necesarias para comprobar la adquisición o mantenimiento de los conocimientos, capacidades y habilidades deducidos del diseño sistemático de la formación, y previstos por los objetivos del curso impartido. Dicho sistema deberá establecer los baremos mínimos para considerar aceptables los resultados obtenidos, y dejar registros auditables de los mismos. Los baremos mínimos dependerán del tipo de acción formativa (clase lectiva, simulador, práctica) y deben ser establecidos en procedimientos de la CN. No obstante, el titular podrá programar seminarios divulgativos que, por su contenido, no requerirían la realización posterior de pruebas de aprovechamiento; el número de horas dedicadas a estos seminarios no podrá en ningún caso mermar el cumplimiento de los objetivos formativos determinados para cada puesto de trabajo.

Para mantener actualizado el programa de formación, se incluirán mecanismos de comprobación periódica de los conocimientos, capacidades y habilidades adquiridos o mantenidos, que permitirán adoptar actualizaciones y medidas correctivas en dicho programa cuando el análisis de los resultados así lo aconseje. Para ello, las unidades organizativas deberán incorporar en sus procesos la revisión sistemática de los programas de formación inicial y continua, contemplando los resultados de las evaluaciones de su efectividad.

El titular de una CN tiene que determinar las necesidades para la ejecución adecuada del programa de formación, y deberá disponer de una organización de formación dotada con los recursos e instalaciones necesarios. Asimismo el personal directivo de una CN tiene que garantizar que las necesidades de producción no interfieren con la aplicación del programa de formación de la central.

Séptimo. *Formación.*—Como ya se ha precisado en los apartados anteriores, el programa de formación de una central nuclear tiene que diferenciar entre formación inicial y formación continua, con las características y requisitos que se especifican seguidamente.

7.1 Formación inicial: El titular es responsable de que toda persona elegida para ocupar un puesto de trabajo, sea por incorporación inicial o por traslado interno, posea con anterioridad a la ocupación efectiva del mismo, los requisitos de formación inicial identificados en la fase de diseño sistemático de la formación.

La formación inicial se aplicará a todas las personas que, por primera vez, vayan a desempeñar un puesto de trabajo determinado e irá encaminada a garantizar su autonomía en la CN para ejercer su puesto de trabajo con las competencias necesarias de modo eficiente y seguro. El personal que no posea dichas competencias no podrá tomar decisiones, o participar en acciones o tareas que afecten a la seguridad; no obstante, podrá realizar tareas específicas del puesto de trabajo, siempre que se prevean y apliquen las medidas compensatorias necesarias, de acuerdo a lo mencionado en el apartado cuarto del presente título.

El programa de formación inicial constará de dos partes fundamentales:

a) Formación básica: Contendrá al menos, los siguientes apartados:

Descripción general de la planta y sus instalaciones.
Seguridad física.
Salud e higiene en el trabajo y seguridad industrial.
Garantía de calidad.
Protección contra incendios.
Plan de emergencia interior.
Protección radiológica básica y específica de la CN.
Cultura de seguridad.

Todas estas materias serán adaptadas, y se profundizará en ellas, de modo acorde a las responsabilidades concretas y las tareas asignadas a cada persona.

El aprovechamiento de esta formación general básica deberá ser evaluado mediante la administración de pruebas escritas y prácticas, y deberá quedar documentado para su posterior revisión. El grado de dificultad de dichas pruebas será el adecuado para garantizar la autonomía del trabajador en el cumplimiento seguro de las normas y procedimientos, y su movilidad por las áreas de la CN que le sean asignadas.

Todo trabajador que no supere las pruebas previstas de esta formación general básica, no podrá moverse dentro del perímetro de la CN sin escolta cualificada.

b) Formación específica: La formación y entrenamiento específico, previo a la incorporación a un puesto de trabajo, se deducirá directamente de los resultados del diseño sistemático de la formación, previa revisión y aceptación del mismo por parte de las unidades organizativas responsables de las tareas asignadas.

La formación específica deberá ir enfocada a garantizar las competencias necesarias y específicas al puesto de trabajo analizado, debiendo incluir junto con los aspectos técnicos relevantes, una familiarización con los procedimientos y regulaciones aplicables, garantía de calidad y resultados de la experiencia operativa.

En cuanto al personal con responsabilidad y mando establecido en la organización de la CN, el programa de formación específica deberá recoger adicionalmente las siguientes materias asociadas a su posición en la organización:

Liderazgo.
Comunicación.
Límites y responsabilidades del mando.
Motivación del personal.
Análisis de problemas y toma de decisiones.
Procedimientos administrativos aplicables.
Cultura de seguridad y percepción del riesgo.

7.2 Formación continua: La formación continua se aplicará a todas las personas que desempeñen un puesto de trabajo en la organización de una central nuclear, con la finalidad de mantener o mejorar las competencias en su puesto. El programa de formación continua tiene que estar en consonancia con las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, determinadas a partir del diseño sistemático de la formación, y deberá, al menos, incluir:

Repaso periódico de los conocimientos sobre los sistemas significativos de la CN y relacionados con el puesto de trabajo, y sus modificaciones de diseño.

Repaso periódico de los procedimientos aplicables al puesto de trabajo, incluyendo anualmente los cambios que afectan a los mismos.

Revisión de la experiencia operativa aplicable al puesto de trabajo.

Repaso de fundamentos teóricos aplicables al puesto de trabajo.

Cualquier materia necesaria para el desempeño correcto y seguro del puesto de trabajo.

Novedades y cambios en cualquiera de los apartados a que se refiere la formación básica de la CN.

El programa de formación continua tiene que ser específicamente supervisado por los responsables de la formación y por el responsable jerárquico de los puestos de trabajo a los que va dirigido, a quienes les corresponde también supervisar el grado de aprovechamiento y la asistencia del personal a su cargo.

TÍTULO III

Del personal externo

Octavo. *Cualificaciones.*—El titular de una CN tiene que asegurarse de que el personal externo afectado por esta Instrucción está en posesión de las cualificaciones adecuadas para las funciones que le van a ser asignadas.

La cualificación del personal externo de una central nuclear comprende los requisitos mínimos de titulación académica, experiencia y formación, de cada trabajador para desempeñar una labor en la central nuclear, dentro o fuera del emplazamiento.

El titular de una CN debe definir las cualificaciones necesarias del personal externo que, al ejercer sus funciones, puede afectar a la seguridad de la central directa o indirectamente. Estas cualificaciones deben garantizar el desempeño eficiente y seguro de las funciones asignadas, estarán adecuadamente documentadas, se actualizarán periódicamente y permanecerán a disposición del CSN para ser inspeccionadas.

Cuando el personal perteneciente a una empresa externa desempeñe las funciones de un puesto de trabajo definido en la organización de la CN o ejerza funciones de apoyo al mismo con carácter permanente o con cierta continuidad, deberá poseer los mismos requisitos de cualificación que el personal de plantilla para ese mismo puesto de trabajo, o para las funciones importantes para la seguridad que desempeñe, respectivamente.

Cuando se trate de personal perteneciente a una empresa externa que vaya a realizar un trabajo o prestación de carácter esporádico, el titular debe asegurarse de que este personal está debidamente cualificado, con los mismos requisitos y criterios aplicados al personal de plantilla y ajustando los contenidos de la formación a las funciones que el personal esporádico vaya a desempeñar. En el caso de que las tareas a desempeñar no estén previstas en el diseño sistemático de la formación, la cualificación requerida se definirá usando como referencia los requisitos y criterios aplicados al personal de plantilla. Los trabajadores de empresas externas que hayan realizado trabajos esporádicos con antelación en la central nuclear, deberán haber recibido la correspondiente actualización de su capacitación antes de prestar de nuevo sus servicios en la misma y será responsabilidad del titular su verificación.

En el caso de sustitución de personal en puestos de trabajo permanentes o de cierta continuidad, el titular deberá proveer el adecuado tiempo de solape, a fin de garantizar una transmisión práctica de conocimientos acorde al nivel de competencia requerida para el desempeño de la labor encomendada. Dicho tiempo de solape deberá quedar documentado.

En caso de sustituir a un trabajador en una tarea esporádica, el titular debe justificar que el nuevo trabajador tiene las cualificaciones necesarias para desempeñar la tarea de forma segura. Esta justificación deberá quedar documentada.

Noveno. *Selección de Empresas o Personal Externo.*—El titular de una CN está obligado a seleccionar empresas o personal externo cualificados, y requerirles o proporcionarles la formación complementaria necesaria, para que puedan desempeñar sus funciones de modo adecuado durante todos los estados operativos en los que la planta vaya a encontrarse durante la realización de los trabajos a realizar, así como en el caso de incidentes o accidentes que se puedan producir en dichas situaciones operativas.

El titular de una CN tiene que determinar las cualificaciones mínimas necesarias para desempeñar las funciones de un puesto de trabajo de su organización y para la realización de cualquier tarea para la CN. Dicha información debe ser utilizada en el proceso de selección de empresas o personal externo, a fin de garantizar que cada puesto de trabajo y cada labor encomendada sean desempeñados de forma eficiente y segura.

El titular, como responsable de las actividades contratadas y de todas las que se llevan a cabo para la planta, tiene que garantizar de modo fehaciente que la selección de la empresa o el personal externo se ha hecho adecuadamente y que se ha demostrado la capacidad para llevar a cabo de modo seguro las obras y servicios contratados, así como que el personal de plantilla o subcontratado por la empresa externa responde a las cualificaciones exigidas por el titular de la CN. Uno de los aspectos necesarios a tener en cuenta por el titular para homologar empresas externas que realicen trabajos o servicios con carácter permanente o con cierta continuidad, es que su personal cumpla con las exigencias de cualificación del personal de plantilla de la CN para puestos de trabajo equivalentes.

Para garantizar la selección adecuada de la empresa externa desde el punto de vista de la formación, y sin que se obvien otros aspectos necesarios para la homologación de empresas externas, el titular deberá adoptar las medidas necesarias de modo previo a la incorporación activa de dicho personal. Dichas medidas deberán comprender al menos:

1. Comprobación de que el sistema de calidad de la empresa externa contempla medidas adecuadas para asegurar la competencia de su personal, incluyendo programas de formación y entrenamiento y los registros necesarios para demostrar su cualificación.

2. Comprobación previa al inicio de los trabajos, de que el personal asignado por la empresa externa, para realizar los trabajos contratados, tiene la cualificación requerida.

3. Finalización satisfactoria de los segmentos del programa de formación básica (salvo labores realizadas bajo escolta) y específica de la CN (salvo supervisión permanente por parte de personal de la CN) que le sean aplicables para el desempeño de las tareas asignadas al personal asignado por la empresa externa, previa al inicio de los trabajos.

Estas tres medidas se corresponden con distintas fases de la contratación de personal externo, siendo la primera referente a la evaluación global de la capacidad de la empresa contratista y la segunda y la tercera la cualificación y formación que deben tener los trabajadores concretos de la empresa externa que van a llevar a cabo los trabajos contratados.

Décimo. *Programas de Formación.*—El titular de una CN tiene que asegurarse de que todo el personal externo incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tiene suficientes conocimientos y habilidades sobre la planta y sus funciones de seguridad, así como sobre otras competencias relevantes entre las que destacan la gestión y supervisión de sus propias obligaciones, dando la importancia debida a la seguridad.

De acuerdo a esto y los apartados anteriores, el programa de formación desarrollado para el personal de plantilla de la CN será de aplicación al personal externo que desempeñe las funciones de un puesto de trabajo definido en la organización de la CN o ejerza funciones de apoyo al mismo con carácter permanente o con cierta continuidad, incluyendo los aspectos que atañen a su formación inicial, básica y específica, para el desempeño de una tarea o de un puesto de trabajo.

En cuanto al personal externo de carácter esporádico, le será de aplicación completa la parte del programa de formación inicial básica, más la formación inicial específica que se considere necesaria para el cumplimiento eficaz y seguro de las labores encomendadas. Para ello, el titular introducirá en su contratación cláusulas que garanticen que los trabajadores, de modo previo a su incorporación al puesto de trabajo asignado, recibirán la formación básica y específica necesaria, y tendrán la experiencia suficiente para responder al cumplimiento de las cualificaciones previstas en la organización de la CN, siendo responsabilidad del titular de la central asegurar que la formación recibida por estos trabajadores es adecuada. El programa de formación servirá de referencia en el proceso de verificación de las cualificaciones de estos trabajadores. De modo alternativo o complementario, el titular podrá proceder a impartir aquellos módulos del programa de formación que sean necesarios a fin de garantizar el cumplimiento de todos los requisitos formativos iniciales, incluyendo los mecanismos de comprobación de los conocimientos y habilidades adquiridos. Excepción al contenido de este párrafo es la referente a la formación básica en protección radiológica, cuya responsabilidad corresponde a la empresa externa en todos los casos.

El programa de formación continua será de aplicación al personal que desempeñe las funciones de un puesto de trabajo definido en la organización de la CN o ejerza funciones de apoyo al mismo con carácter permanente o con cierta continuidad, y en los siguientes casos:

Desde el momento que se prevea que su labor tendrá una duración superior a un año.

A partir del año de prestación de dicho servicio en la CN.

Desde el momento que se prevea que su labor se realizará durante períodos acumulados de más de seis meses por cada año en un período de tres años.

A partir de los 18 meses acumulados de trabajo, cuando su labor se realice durante períodos acumulados de más de seis meses por cada año en un período de tres años.

El tratamiento del programa de formación continua será igual al del personal de plantilla, incluyendo formación en experiencia operativa, cambios a procedimientos y modificaciones de diseño aplicables. En este caso, el sistema de notificaciones de asistencia, control de ausencias y recuperaciones, así como los mecanismos de comprobación periódica de los conocimientos y habilidades adquiridos o mantenidos incluyendo el sistema de control de aprovechamiento y evaluación, serán iguales a los previstos para el personal de plantilla de la CN.

Se adoptarán medidas para comprobar que los trabajadores a los cuales va dirigido un curso, conocen y manejan con la necesaria soltura la lengua en la que se va a impartir, sea de modo directo o por medios audiovisuales. En cualquier caso, el titular asignará tareas que estarán en consonancia con el grado de comprensión escrito y hablado de las lenguas oficiales empleadas en la CN.

Undécimo. *Formación.*—Como ya se ha definido en los apartados anteriores, el programa de formación de una central nuclear tiene que diferenciar entre formación inicial y formación continua, con las características y requisitos que se especifican seguidamente.

11.1 Formación inicial: El titular es responsable de que toda persona elegida para desempeñar tareas en la instalación, posea, con anterioridad a la ocupación efectiva del mismo, los requisitos de formación inicial.

La formación inicial se aplicará a todas las personas que, por primera vez, vayan a desempeñar un puesto de trabajo determinado o a realizar una labor encomendada, e irá encaminada a garantizar su autonomía en la CN para ejercer el puesto de trabajo con las competencias necesarias de

modo eficiente y seguro. El personal que no posea dichas competencias no podrá participar en la gestión y realización de acciones o tareas que afecten a la seguridad; no obstante, podrá realizar tareas específicas bajo supervisión, para las cuales sí se encuentre cualificado, según la definición de cualificaciones hecha por el titular.

El programa de formación inicial constará de dos partes:

a) Formación básica: Contendrá al menos, los siguientes apartados:

Descripción general de la planta y sus instalaciones.
Seguridad física.
Salud e higiene en el trabajo y seguridad industrial.
Garantía de calidad.
Protección contra incendios.
Plan de emergencia interior.
Protección radiológica básica y específica de la CN.
Cultura de seguridad.

Todas estas materias serán adaptadas y se profundizarán de modo acorde a las responsabilidades concretas y las tareas asignadas a cada persona.

En este sentido, el personal externo tendrá el mismo tratamiento que el personal de plantilla, salvo en la protección radiológica básica que será siempre responsabilidad de la empresa externa. No obstante, se podrá convalidar la totalidad o parte de esta formación inicial básica, no específica de la instalación, siempre y cuando se entregue al titular certificaciones de aprovechamiento en las materias convalidadas, y se impartan los módulos necesarios y específicos de la CN para la que se está solicitando acceso.

Todo trabajador que no supere las pruebas previstas de esta formación general básica, no podrá moverse dentro del perímetro de la CN sin escolta cualificada.

b) Formación específica: La formación y entrenamiento específico, inicial a la incorporación a un puesto de trabajo o el desempeño de una labor, se deducirá directamente de los resultados del diseño sistemático de la formación, en lo que resulte aplicable a las tareas a realizar, previa revisión y aceptación del mismo por parte de las unidades organizativas responsables de las tareas asignadas.

La formación específica deberá ir enfocada a garantizar las competencias necesarias y específicas al puesto de trabajo asignado o a la labor encomendada, debiendo incluir junto con los aspectos técnicos relevantes, una familiarización con los procedimientos y regulaciones aplicables, garantía de calidad y resultados de la experiencia operativa, siempre de modo proporcional a las funciones y responsabilidades encomendadas.

El personal externo que vaya a desempeñar las funciones de un puesto de trabajo definido en la organización de la CN o vaya a ejercer funciones de apoyo al mismo con carácter permanente o con cierta continuidad estará sujeto a esta parte del programa de formación de igual modo que el personal de plantilla, cuando en el momento de la contratación se prevea que su labor tendrá una duración superior a un año, o que se realizará durante períodos acumulados de más de seis meses por cada año en un período de tres años. No obstante podrá convalidar partes de la misma o su totalidad siempre y cuando se entregue al titular certificación de las cualificaciones de aprovechamiento en las materias convalidadas.

El personal externo que vaya a prestar sus servicios con carácter esporádico deberá disponer de la formación específica que cubra todos los aspectos de seguridad relacionados con las tareas que va a realizar, y que garantice el cumplimiento eficaz y seguro de las labores y responsabilidades encomendadas. El programa de formación específica servirá de referencia cuando se tenga que verificar su capacitación.

11.2 Formación continua: La formación continua se aplicará a todas las personas que desempeñen las funciones de un puesto de trabajo definido en la organización de una central nuclear, o ejerzan funciones de apoyo al mismo con carácter permanente o con cierta continuidad, con la finalidad de mantener o mejorar las competencias en su puesto. El programa de formación continua tiene que estar en consonancia con las necesidades específicas de cada puesto de trabajo o cada labor de carácter permanente encomendada, determinadas a partir del diseño sistemático de la formación, y deberá, al menos, incluir:

Repaso periódico de los conocimientos sobre los sistemas significativos de la CN y relacionados con el puesto de trabajo.

Repaso periódico de los procedimientos aplicables al puesto de trabajo, incluyendo anualmente los cambios que afectan a los mismos.

Revisión de la experiencia operativa aplicable al puesto de trabajo.

Repaso de fundamentos aplicables al puesto de trabajo.

Otras materias necesarias para el desempeño correcto y seguro del puesto de trabajo.

Novedades y cambios en cualquiera de las materias a que se refiere la formación general básica de la CN.

El programa de formación continua tiene que ser específicamente supervisado por los responsables de la formación y por el responsable

jerárquico de los puestos de trabajo o de las labores encomendadas, a quienes corresponde también supervisar el grado de aprovechamiento y la asistencia del personal a su cargo.

El personal de empresas externas que prestan sus servicios en la CN con carácter permanente o con cierta continuidad deberá someterse al programa de formación continua en las mismas condiciones que el personal de plantilla.

Cuando se trate de personal externo que ha prestado sus servicios con carácter esporádico en la CN con anterioridad, el titular deberá asegurarse de que hayan recibido la actualización necesaria que garantice el mantenimiento de su capacitación.

TÍTULO IV

Otros requisitos

Duodécimo. *Requisitos del Profesorado y de las Instalaciones de Formación.*—Los instructores de formación tienen que ser técnicamente competentes en las áreas del conocimiento de su responsabilidad y poseer las habilidades didácticas necesarias

Concretamente, el profesorado que imparta los cursos de formación deberá reunir como mínimo los siguientes requisitos:

Estar en posesión de una titulación académica acorde a la especialidad impartida y al colectivo humano al que va dirigida.

Acreditar haber realizado cursos de formación del profesorado o estar en disposición de acreditar la experiencia didáctica o profesional en el campo de la materia a impartir.

Acreditar su reconocimiento como experto teórico y/o práctico en la materia a impartir y su actualización periódica.

La parte de la cualificación correspondiente al entrenamiento en el puesto será siempre supervisada por personal con alta experiencia en dicho puesto, que deberá ser acreditada con la documentación pertinente.

El titular de una CN es responsable de proporcionar las instalaciones necesarias y adecuadas para la impartición de las clases (lectivas y prácticas) y las del estudio tutelado. Asimismo, tiene que proporcionar el material de formación necesario y conveniente para el mejor entendimiento de la planta y de sus sistemas. Estas funciones pueden ser delegadas a una empresa externa.

Decimotercero. *Documentación y Archivo.*—El titular de una CN dispondrá de la documentación apropiada para cumplir la presente Instrucción, y elaborará y conservará los registros necesarios para evidenciar su cumplimiento, recogiendo, al menos, los siguientes aspectos:

Análisis de los puestos de trabajo afectados por esta Instrucción y diseño sistemático de la formación en la medida necesaria para que sea de aplicación eficaz a la organización de la CN.

Definición de las cualificaciones necesarias para cada puesto de trabajo, de los afectados por esta Instrucción.

Mecanismos de control y de mejora continua para asegurar que las cualificaciones definidas son las que mejor se ajustan al personal al que van dirigidas.

Cualificaciones del personal actual y certificaciones de aptitud médica.

Evaluaciones de las cualificaciones de las empresas externas y del personal externo.

Identificación, a nivel de puesto de trabajo, de las desviaciones producidas en relación con la definición de las cualificaciones necesarias. Anotación de las excepciones que se aceptan y su justificación, así como las medidas correctivas que se adoptan (tareas bajo supervisión, cursos de formación, actividades de entrenamiento, etc.).

Control de las sustituciones y solapes en los distintos puestos de trabajo.

Programa detallado de formación inicial y continua.

Controles necesarios sobre la impartición de los programas de formación: cursos, programa del curso, ubicación, fechas, textos asociados, profesorado y su cualificación, evaluaciones y pruebas de aprovechamiento con sus baremos de suficiencia, control de asistencias y recuperaciones, incluso cuando las materias hayan sido impartidas mediante estudio tutelado.

Decimocuarto. *Exenciones a esta Instrucción.*—Los titulares de las actividades reguladas por esta Instrucción que acrediten la imposibilidad de cumplir alguno de sus requerimientos, deberán justificarlo adecuadamente ante el Consejo de Seguridad Nuclear, incorporando los análisis de seguridad y documentos relevantes en que se basen, y la forma alternativa en que se respetarán los criterios de seguridad nuclear y protección radiológica exigibles en cada caso.

Decimoquinto. *Infraacciones y Sanciones.*—La presente instrucción tiene carácter vinculante de conformidad con lo establecido en el artículo

2.a) de la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, de forma que su incumplimiento será sancionado según lo dispuesto en los artículos 91 a 95, ambos inclusive, de la Ley 25/1964, de 29 de abril, de Energía Nuclear.

Decimosexto. *Disposición transitoria.*—Los titulares de las CN disponen del plazo de doce meses desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», para adecuar sus prácticas y procedimientos a lo recogido en la presente Instrucción, a excepción de la obligación de que todo el personal de plantilla o externo disponga de las competencias definidas, que entrará en vigor a los veinticuatro meses.

Decimoséptimo. *Disposición derogatoria.*—Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Instrucción.

Decimooctavo. *Disposición final única.*—La presente Instrucción entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de febrero de 2007.—La Presidenta del Consejo de Seguridad Nuclear, Carmen Martínez Ten.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

9675

RESOLUCIÓN CMC/810/2007, de 15 de marzo, por la que se incoa expediente de declaración de bien cultural de interés nacional, en la categoría de lugar histórico, a favor del antiguo cementerio judío de Montjuïc, en Barcelona.

La montaña de Montjuïc es un macizo rocoso de piedra arenisca que se alza hasta la cota 183 m sobre el nivel del mar. Tiene un dominio preeminente sobre el litoral, el delta del Llobregat, el acceso al puerto y todo el plano de Barcelona, convirtiéndose en un símbolo indiscutible de la imagen de la ciudad de Barcelona. Su posición estratégica y la gran cantidad de recursos naturales que ofrece han supuesto la presencia humana continuada desde finales del paleolítico hasta el siglo XX.

Uno de los testimonios más importantes de esta presencia es el antiguo cementerio medieval de la comunidad judía de Barcelona, el cual, según la teoría más aceptada, da nombre a toda la montaña. Se localiza en un pequeño campo ubicado en la vertiente norte-oriental de la montaña de Montjuïc, a unos 100 m sobre el nivel del mar, desde donde se dominaba toda la ciudad medieval de Barcelona, en cuyo interior se ubicaba la judería.

Las primeras noticias escritas que tenemos sobre la necrópolis judía de Barcelona datan del siglo XI (1091), cuando el conde Berenguer Ramón restituyó unas viñas en la Canonja de la Santa Creu y Santa Eulàlia de Barcelona, localizadas en Montjuïc (Monte judaico) y que limitaban al este por unas antiguas sepulturas judías (veteres iudorum sepulturas). Esta necrópolis perduró hasta el fin de la judería en el año 1391, momento en el que sufre su devastación y el saqueo de las lápidas funerarias.

Ya desde el siglo XVII se tienen referencias históricas del conocimiento de la ubicación, bastante precisa, del cementerio judío. No fue hasta 1898, debido a la construcción de unas baterías de defensa costera en pleno recinto del cementerio, cuando se tuvo constancia de la primera actuación arqueológica efectuada dentro del recinto, de manera más o menos controlada. Este hecho permitió confirmar que la necrópolis se extendía a ambos lados del camino que conducía al castillo de Montjuïc, y que se corresponde con la actual carretera del Castillo.

Los trabajos de excavación arqueológica de los años 1945 y 2001 han permitido documentar una parte de la necrópolis con más de 700 tumbas. A partir de la tipología sepulcral (características de la fosa, su orientación, la posición de los cuerpos) y de la relación espacial entre las sepulturas se puede establecer una cronología de la necrópolis que va del siglo IX al XIV.

De esta necrópolis existe un importante conjunto epigráfico con más de 74 unidades, recogidas en la Series Hebraica de la Monumenta Paleographica Medii Aevi fca. Dentro de este conjunto se debe añadir una nueva lápida epigráfica de un carácter excepcional localizada in situ durante la intervención arqueológica de 2001.

El conocimiento y el estudio de estos restos deben permitir recuperar las costumbres, la higiene, la alimentación, las enfermedades y, finalmente, la muerte de la comunidad hebrea, una de las comunidades con un

peso más importante en la vida económica, social y política de la Barcelona medieval.

Se trata, por sus características, del conjunto más grande, más significativo y más representativo de la memoria y la cultura de la comunidad judía durante la época medieval en el ámbito de Cataluña y, muy probablemente, del Mediterráneo occidental.

Visto el informe de la Dirección General del Patrimonio Cultural, favorable a la incoación del expediente de declaración de bien cultural de interés nacional, en la categoría de lugar histórico, a favor del antiguo cementerio judío de Montjuïc, en Barcelona;

Considerando lo que dispone la Ley 9/1993, de 30 de septiembre, del patrimonio cultural catalán, resuelvo:

1. Incoar expediente de declaración de bien cultural de interés nacional, en la categoría de lugar histórico, a favor del antiguo cementerio judío de Montjuïc, en Barcelona (Barcelonès). La delimitación del lugar histórico consta grafiado en el plano que figura en el expediente.

2. Notificar esta Resolución a las personas interesadas, dar traslado de la misma al Ayuntamiento de Barcelona y hacerle saber que, de acuerdo con lo que establece el artículo 9.3 de la Ley 9/1993, de 30 de septiembre, del patrimonio cultural catalán, la presente incoación comporta la suspensión de la tramitación de las licencias de parcelación, edificación o derribo de la zona afectada, y también la suspensión de los efectos de las licencias ya concedidas. No obstante, el Departamento de Cultura y Medios de Comunicación puede autorizar la realización de las obras que manifiestamente no perjudiquen a los valores culturales del bien. Esta autorización debe ser previa a la concesión de la licencia, salvo que se trate de licencias concedidas antes de la publicación de la presente Resolución.

3. Comunicar esta Resolución al Registro de bienes culturales de interés nacional para su anotación preventiva y dar traslado de la misma al Registro general de bienes de interés cultural de la Administración del Estado.

4. Seguir la tramitación del expediente según las disposiciones vigentes.

Barcelona, 15 de marzo de 2007.—El Consejero de Cultura y Medios de Comunicación, Joan Manuel Tresserras i Gaju.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

9676

RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2007, de la Dirección General de Instituciones y Cooperación con la Justicia, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por la que se inscribe en el Registro de Fundaciones de Andalucía la Fundación Fida por la Integración y Formación de los Discapacitados y Tercera Edad.

Visto el expediente por el que se solicita la inscripción en el Registro de Fundaciones de Andalucía de la constitución de la Fundación Fida por la Integración y Formación de los Discapacitados y Tercera Edad, sobre la base de los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero. *Constitución de la Fundación.*—Fundación Fida por la Integración y Formación de los Discapacitados y Tercera Edad se constituye mediante escritura pública otorgada el 1 de diciembre de 2006, ante el notario don Juan Butiña Agustí, bajo el núm. 5.111 de su protocolo y posterior escritura pública de rectificación de la de constitución otorgada ante el mismo notario el día 19 de febrero de 2007, bajo el núm. 692 de su protocolo.

Segundo. *Fines.*—Los fines de la Fundación de acuerdo con lo dispuesto en sus Estatutos, son los siguientes:

«a) Potenciar, profundizar y colaborar en el mercado laboral de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las personas que sufren mayor riesgo de exclusión, especialmente personas con discapacidad, mujeres víctimas de malos tratos y personas de la tercera edad.

b) Contribuir a la formación y especialización de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, para mejorar su cualificación y facilitar su acceso al mercado laboral.