

Secretario: Un funcionario del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, designado por el Director general, que actuará con voz, pero sin voto.

2. Los Vocales del Jurado serán designados por Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, a propuesta del Director general del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

La Orden de designación será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Las votaciones se efectuarán mediante voto secreto, que podrá ser ejercido únicamente por los miembros asistentes a las reuniones.

4. En lo no previsto en esta Resolución se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero).

5. Los miembros del Jurado tendrán derecho a percibir las gratificaciones correspondientes a sus trabajos de asesoramiento, con las limitaciones establecidas en la legislación vigente sobre incompatibilidades, y, en su caso, los gastos de locomoción y alojamiento en que pudieran incurrir para el desarrollo de dichos trabajos.

Cuarto.—Los candidatos a los Premios Nacionales de Danza de 2001 serán presentados por los miembros del Jurado o por las entidades culturales o profesionales relacionadas con la danza, mediante propuestas razonadas dirigidas a la Ministra o al propio Jurado, una vez constituido, hasta el 1 de noviembre de 2001.

Quinto.—El fallo debe ser elevado a la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, a través del Director general del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, antes del 15 de diciembre de 2001. La Orden de concesión del Premio se publicará inmediatamente en el «Boletín Oficial del Estado».

Sexto.—El importe de los Premios y gastos derivados de su concesión se satisfarán con cargo a la aplicación presupuestaria 18.207.487/Programa 456-A «Premios Nacionales de Música y Danza», asignada al Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

Séptimo.—La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Octavo.—Esta Resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Asimismo, la presente Resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Lo que se hace público para general conocimiento

Madrid, 19 de abril de 2001.—El Director general, Andrés Amorós Guardiola.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Música y Danza. Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9326

*RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 61».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad

Social número 61» (código de Convenio número 9003311), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 2001, 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 resuelve:

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, 24 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FREMAP, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL NÚMERO 61», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 61». Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras que puedan resultar excluidas en virtud de lo establecido por el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en toda España, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 2001.

##### Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2003.

Al finalizar el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

##### Artículo 5. *Compensación y absorción de mejoras.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, las condiciones resultantes de este Convenio son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio de rango superior o pactos puedan establecerse en el futuro, respetando los mínimos de derecho necesario.

##### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asu-

miendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste quedaría anulado, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

#### Artículo 7. *Capacidad organizativa.*

La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sobre esta materia los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 8. *Productividad y absentismo.*

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

#### Artículo 9. *Comisión Mixta.*

Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes de la empresa designados por la Dirección y tres representantes de los trabajadores, miembros de la Comisión Negociadora.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión Mixta se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de, al menos, cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisión Mixta estudiará obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

Los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta.

#### Artículo 10. *Proporcionalización de condiciones económicas y laborales.*

Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas y laborales del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada.

### CAPÍTULO II

#### Modificaciones al Convenio General de Seguros

#### Artículo 11.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen su voluntad de regular sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (en adelante CGS), introduciendo las siguientes modificaciones:

##### A) En materia de jornada laboral:

##### 1. Se establece una jornada anual de trabajo:

Para el año 2001: Mil setecientos treinta horas (1.730).

Para el año 2002: Mil setecientos quince horas (1.715).

Para el año 2003: Mil setecientas horas (1.700).

Este número de horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos, el descanso de veinte minutos previsto para los empleados de jornada completa, las causas de suspensión del contrato de trabajo o cualquier otro que se prevea en el CGS o en la legislación vigente.

La reducción de jornada anteriormente indicada se llevará a cabo incrementando el número de días que deban vacarse.

Aquellos empleados que, como consecuencia de la reducción de jornada prevista para los tres próximos años, deban disfrutar de un suplemento de días a vacar, lo harán progresivamente de la siguiente manera:

Empleados a jornada continuada: Dos días a vacar por cada año de vigencia del Convenio.

Empleados a a jornada partida: Dos días a vacar por cada año de vigencia del Convenio.

Horario de ocho a dieciséis treinta en Central y el Centro de Rehabilitación de Majadahonda: Para el año 2001, un día a vacar y se mantiene la reducción de jornada de la semana de San Isidro; dos días a vacar más por cada año restante de vigencia del Convenio (2002 y 2003).

El personal que hubiera sido contratado, o lo sean en el futuro, con jornada anual u horarios diferentes a los establecidos en el Convenio de FREMAP o en el CGS, se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Para los empleados con jornada anual inferior a la aquí estipulada, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el siguiente coeficiente por su jornada semanal:

Para el año 2001: 44,36.

Para el año 2002: 43,97.

Para el año 2003: 43,59.

Los horarios de ocho a quince horas, de quince a veintidós horas, de veintidós a ocho horas, de ocho a dieciséis treinta horas y otros que se vinieran realizando en la actualidad, se respetarán en sus mismos términos, sin perjuicio de acuerdos individuales, cláusulas particulares de los contratos o circunstancias previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que justifiquen una modificación.

Para todo el personal, salvo el de los Centros de Rehabilitación y Central, que mantengan una jornada continuada de ocho a quince horas, la recuperación de la jornada del sábado se acordará a nivel de centro de trabajo. La organización del horario tendrá en cuenta la prestación del mejor servicio, organizando preferentemente turnos de tarde.

2. Los días de ajuste horario que se generan en los calendarios anuales de los empleados del centro de rehabilitación de Majadahonda y, en su caso, de otros centros de trabajo, se disfrutarán acumulados a los días de vacaciones y sujetos al mismo régimen de éstas.

Consecuentemente con el principio anterior, los días que deban vacarse como consecuencia de la progresiva reducción de jornada prevista hasta el año 2003, se disfrutarán, por el personal que corresponda, acumulados a los días de vacaciones (sin adquirir este carácter) y sujetos al mismo régimen de éstas, si bien podrá generarse, en base a ellos, un cuarto período de fraccionamiento al que necesariamente se sumará el Día del Seguro —regulado en el apartado H) del presente Convenio de FREMAP—, los años que corresponde su disfrute por coincidir con día laborable y los días de ajuste horario regulados en el apartado anterior. Es decir, los días de vacaciones anuales, más los días que deben vacarse por la reducción de jornada, más el Día del Seguro, más los días de ajuste horario, no podrán dar lugar a más de cuatro fraccionamientos al año en su disfrute conjunto.

Todo ello se llevará a cabo siempre que exista acuerdo previo con la Dirección de la empresa, en orden al buen servicio y atendiendo especialmente a los porcentajes de presencia de los empleados en el centro de trabajo.

3. Los empleados de las UPS, contratados a jornada partida y que estén adscritos a los grupos de plantilla de Administrativos, Comerciales, Técnicos de Prevención y Asistentes Sociales, tendrán una jornada continuada de ocho a catorce horas, de lunes a viernes, y dos tardes de recuperación a la semana, de quince treinta a veinte horas, durante los meses de julio y agosto.

4. Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su defecto, firmar en la hoja existente con el mismo fin a la entrada y salida del trabajo.

5. El personal que, por razón de las funciones que desempeña, esté obligado a trabajar en alguno de los siguientes días: Año Nuevo, Epifanía del Señor, Viernes Santo, Fiesta del Trabajo, Fiesta Nacional de España, Día de la Constitución Española, Inmaculada Concepción, Natividad del Señor, 24 ó 31 de diciembre, percibirá un suplemento de 10.900 pesetas por jornada trabajada, sobre su retribución bruta ordinaria o, a su elección, lo compensará con tiempo de descanso.

Para la cobertura de los festivos, la empresa se compromete a ofrecerlos primeramente a los empleados que deseen realizarlos. Si el número de éstos no fuera suficiente, buscaría fórmulas alternativas que permitan la organización de los diferentes centros. No obstante, si lo anterior no fuera

posible, la empresa designará al empleado que obligatoriamente deba cubrir el servicio.

B) En materia de vacaciones: Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta y dos días naturales de vacaciones, los cuales podrá fraccionar hasta en tres períodos, previo acuerdo con la empresa y siempre que se cumpla la jornada anual de cada empleado dentro de su horario ordinario de trabajo. Excepcionalmente, podrá generarse el cuarto período de fraccionamiento aludido en el segundo párrafo del apartado A-2) de este mismo artículo, mientras dure la acumulación a vacaciones de los días a vacar, el Día del Seguro (cuando proceda su disfrute) y los días de ajuste horario, en él prevista.

El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por veintitrés días laborables, en idénticas condiciones que en el supuesto anterior y con idéntica vinculación.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, al personal que no haga uso del derecho a fraccionar el período vacacional, no se le exigirá el cumplimiento de la jornada anual de Convenio, si por causa exclusiva de la aplicación de dicho período vacacional más el Día del Seguro (cuando corresponda su disfrute), más los días a vacar, más los días de ajuste horario no alcanzara a cubrir la jornada anual establecida.

Continúa vigente el principio de que las vacaciones y el resto de días a acumular a éstas se deberán disfrutar siempre dentro del año natural al que correspondan.

C) En materia de excedencias: El plazo de excedencia que recoge el artículo 53.5 del CGS se entenderá referido en «FREMAP, M.A.T.», a un plazo no menor a un año ni mayor a cinco años.

Durante el período que dure la excedencia, la empresa reservará un puesto de trabajo de su nivel en el mismo centro de trabajo a los empleados adscritos a los niveles 5, 6, 7 y 8.

D) En materia de seguro de vida: La empresa otorga a su exclusivo cargo a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total o superior, por un capital de 3.450.000 pesetas, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, exclusivamente para caso de muerte, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado.

La empresa garantiza la percepción del capital asegurado durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

E) En materia de jubilación:

1. La mensualidad que regula el artículo 57.B)2 del CGS alcanzará en «FREMAP, M.A.T.» el importe de la mensualidad bruta ordinaria que viniere percibiendo el empleado en el momento de su jubilación.

Las mismas condiciones que regula el CGS para quien se jubile a los sesenta y cinco años se aplicarán a todo el personal que solicite la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, dentro del mes en que lo cumpla, para los que, además, se establece la siguiente escala de percepciones, en función de la edad:

Sesenta años: 5.375.000 pesetas.

Sesenta y un años: 4.300.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 3.225.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 2.150.000 pesetas.

Si el empleado se jubilara con posterioridad al mes en que cumpla los años, se le abonará, como capital principal, la indemnización correspondiente al tramo de edad siguiente, más un dozavo de la diferencia entre la indemnización de éste y la del anterior, por cada mes que le falte para cumplir la edad a la que obedece el capital principal. Si la jubilación tuviera lugar el día 15 del mes o con posterioridad, se entenderá producida, a estos efectos, el día 1 del mes siguiente.

2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir éste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposiciones posteriores que lo complementen o modifiquen.

F) En materia de abono especial al personal jubilado o inválido: La empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez permanente total o superior la cantidad de 71.000 pesetas el 14 de mayo y la misma cantidad con motivo de las fiestas de Navidad.

G) En materia de gastos de locomoción, desplazamientos y dietas:

1. Cuando algún empleado, de acuerdo con la empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica, según la empresa le abone o no el importe del seguro de dicho vehículo:

Con abono del seguro: 37 pesetas.

Sin abono del seguro: 42 pesetas.

En el caso de que varíe sustancialmente el precio de alguno de los componentes tenidos en cuenta para establecer el precio del kilómetro, la Comisión Mixta procederá a la fijación de las nuevas cantidades a percibir.

La empresa costeará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, realice anualmente un número mínimo de 10.000 kilómetros por gestiones de empresa o realice más del 50 por 100 de los kilómetros totales de su vehículo para gestiones de empresa siempre que estos últimos alcancen los 7.000 kilómetros.

En todo caso, la empresa abonará dicho seguro, contra entrega de los justificantes oportunos, hasta un máximo de 320.000 pesetas. La cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la entidad dentro de cada ejercicio.

2. La empresa pagará todos los gastos superiores a 300 pesetas que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por ella por razón de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantía a la indicada que pudieran producirse se abonará, además, una dieta de 1.700 pesetas si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo, y de 850 pesetas por cada día en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso, estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos en los que la distancia al punto de destino sea superior a 75 kilómetros, salvo que, con previo conocimiento y autorización de la empresa, se pernocte a una distancia inferior.

H) En cuanto al Día del Seguro: La festividad del seguro es el 14 de mayo. En el supuesto de que la festividad coincida con día laborable, según el calendario individual de cada empleado, procederá la acumulación regulada en el segundo párrafo del apartado A-2) de este mismo artículo. Si dicho Día del Seguro fuese no laborable, según el calendario individual de cada empleado, no tendrá éste derecho a disfrutarlo en ningún otro día alternativo ni procederá, en consecuencia, su acumulación.

I) En materia de permisos:

a) Sustituyendo al permiso regulado en el CGS, el empleado varón, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por nacimiento de un hijo, dos días laborables, ampliables a tres si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

b) Además de los permisos regulados en el CGS, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

Con derecho a remuneración:

Por boda de un hijo: El día de la celebración de la boda.

Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con tiempo suficiente para asistir a los mismos.

Las trabajadoras, por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción) tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período podrá ser acumulado en días laborables (trece días). La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

El empleado que precise acudir a consulta médica, sea del sistema público o privada, lo hará libremente y sin merma de su retribución (sin reconducirla a asuntos propios), por el tiempo necesario, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo.

Sin derecho a remuneración:

Para resolver asuntos propios por un plazo no superior a seis meses, ampliables a nueve cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La empresa podrá conceder este permiso siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto; en caso de discrepancia se podrá solicitar informe de los correspondientes representantes de los trabajadores.

Para solicitar este permiso será precisa una antigüedad de al menos un año en la empresa, y no se podrá solicitar un nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

J) En materia de anticipos y préstamos:

1. En sustitución de lo establecido en el artículo 41 del CGS, el personal en plantilla, afectado por este Convenio, que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios, debidamente justificados, como por ejemplo acceso a la primera vivienda (en los términos utilizados para el FAE), enfermedad, etc., sin perjuicio de los anticipos a cuenta de haberes ya devengados.

2. Estos préstamos, que no devengarán interés, no podrán exceder de tres mensualidades ordinarias de su sueldo mínimo de tablas de Convenio y habrán de amortizarse, preferentemente, dentro del año en que se concedan. La amortización que se pretenda exceda del 31 de diciembre del año en que se concede el préstamo sólo se autorizará si la empresa cuenta con la correspondiente partida presupuestaria, autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En ambos supuestos, la amortización se realizará mensualmente, a partir del mes siguiente a su concesión, mediante retenciones en nómina a razón del 20 por 100 del sueldo mínimo de tablas de Convenio que corresponda a cada prestatario, salvo que éste solicite un porcentaje superior de retención.

En ningún caso, el plan de amortización que se pretende podrá superar el plazo de vigencia del contrato.

3. No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado.

### CAPÍTULO III

#### Remuneraciones

##### Artículo 12. *Incremento individual.*

Para los años de vigencia del Convenio (2001-2003) se garantiza para la generalidad de los empleados un incremento sobre la retribución bruta del año anterior (columna 21 del presupuesto individual de haberes) del 115 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno para esos años, con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 12 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La empresa, cuando concurran circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a los conceptos reglamentarios.

La cuantía económica de la acción social para estos mismos años de vigencia del Convenio se incrementará en un 3 por 100 en los términos habituales.

##### Artículo 13. *Revisión salarial.*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2001-2003), la empresa garantiza que todos los empleados incrementarán su retribución bruta fija anual (columna 21 del presupuesto individual de haberes), respecto a la percibida en el año anterior, por la misma jornada anual, al menos en un porcentaje igual a la cifra de IPC resultante a 31 de diciembre de los respectivos años.

##### Artículo 14. *Sueldo mínimo de Convenio.*

1. Se establece el sueldo mínimo de Convenio que figura en el anexo I para cada grupo y nivel.

Dicho sueldo está compuesto por el sueldo base y la compensación general por primas fijadas en el CGS, vigentes en cada momento, y el complemento salarial de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

2. Además de los conceptos retributivos señalados en el apartado anterior, únicamente se mantendrán vigentes el complemento de adaptación individualizado, cuando proceda, y el complemento por experiencia, regulados en el CGS. A este complemento de adaptación individualizado le serán aplicables las normas que para él establece el CGS, siendo además compensable y absorbible, hasta donde alcance, por la mejora de los sueldos de tabla que experimente el Convenio de «FREMAP, M.A.T.».

3. Es expresamente aplicable lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio a todos los conceptos de los apartados anteriores.

##### Artículo 15. *Fórmulas de cobro.*

Los empleados que vinieran percibiendo sus retribuciones brutas anuales en 15 ó 17 pagas podrán optar por percibir las en 14 pagas, prorrateándose las de compensación general por primas y la extra de octubre en los doce meses del año, bien entendido que cuando cualquier disposición legal o convencional haga referencia a mensualidades ordinarias se entenderán referidas a las correspondientes al sistema de 17 pagas previsto en el Convenio general del sector.

##### Artículo 16. *Plus por cumplimiento de jornada y horario.*

1. Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

2. La cuantía de este plus se fija en 9.950 pesetas mensuales, siempre que se cumplan las condiciones anteriores. Por cada día en que no se genere el derecho al plus se deducirá la cantidad de 400 pesetas brutas. Existirá derecho al plus en los siguientes casos: Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, misiones encargadas por la empresa, cumplimiento de deberes públicos o sindicales legalmente establecidos y cuando, excepcionalmente, se doble un turno.

Asimismo, se devengará este plus en los casos de incapacidad temporal, cuando ésta sea superior a quince días, abonándose el plus a partir del decimosexto día.

### CAPÍTULO IV

#### Acción Social

##### Artículo 16. *Premio por permanencia en el servicio a la empresa.*

Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la empresa, de 205.000 pesetas brutas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 46.000 pesetas brutas en un solo pago. Asimismo, los empleados que cumplan cincuenta años de permanencia efectiva al servicio de la empresa recibirán 405.000 pesetas brutas.

##### Artículo 18. *Nupcialidad, natalidad y adopción.*

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Por nupcialidad, 46.500 pesetas brutas.

Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años, 29.500 pesetas brutas.

##### Artículo 19. *Abono especial por fallecimiento.*

Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 335.000 pesetas o 1.025.000 pesetas, respectivamente.

##### Artículo 20. *Subvenciones por estudios de empleados y familiares discapacitados.*

1. Se aplicarán para gastos de matrículas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por asignatura. La subvención se abonará en dos plazos: El Primero, equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año, y el resto, en el segundo trimestre del año siguiente. Sólo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial, excepto los de idiomas.

Las subvenciones máximas serán:

Hasta estudios de COU, inclusive, o similares, 52.000 pesetas anuales. Estudios universitarios o similares, 79.000 pesetas anuales.

2. En el caso de que un trabajador estudie más de un curso de los descritos y que el importe abonado por el primero no llegue al tope pactado,

previa justificación, podrá solicitar la diferencia hasta la totalidad de la cantidad subvencionada para el resto de los cursos que estudie.

3. Los empleados que tengan a su cargo hijos o familiares discapacitados percibirán la cantidad de 220.000 pesetas brutas anuales, bastando únicamente acreditar la relación de parentesco, estar a su cargo, la discapacidad y los estudios que se cursen (sean especiales por su discapacidad, que den lugar a titulación oficial o de idiomas).

#### Artículo 21. *Atención sanitaria.*

1. Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos.

2. Todos los empleados tendrán derecho a la asistencia médica, sanatorial y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la empresa, incluidos los costes por servicios ajenos.

Los componentes de la unidad familiar del trabajador tendrán derecho a la asistencia ambulatoria y a la asistencia hospitalaria en casos de urgencia, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos.

#### Artículo 22. *Seguro de responsabilidad civil.*

Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la empresa.

#### Artículo 23. *Fondo de pensiones.*

1. La empresa concertará con una entidad gestora las condiciones que permitan la adhesión a un plan individual para aquellos empleados, con horario de veinte horas semanales o superior, que lo soliciten. La aportación de la empresa a este fondo estará relacionada con la realizada por el empleado, su antigüedad y retribución bruta anual (tomadas al 1 de enero del año de que se trate), de acuerdo con las siguientes escalas:

Antigüedad a 1 de enero	Aportación empresa	
	Por cada peseta aportada por el empleado	Límite de aportes/retribución bruta anual del empleado — Porcentaje
Más de 25 años .....	2 pesetas netas .....	2,5
Más de 15 y menos de 25 .....	1,5 pesetas netas .....	2
Más de 5 y menos de 15 .....	1 peseta neta .....	1,5
Más de 2 y menos de 5 .....	0,5 pesetas netas .....	0,75

2. No obstante, para los empleados cuya fecha de nacimiento sea anterior a 1 de enero de 1946 y cuenten con veinticinco años de antigüedad en la empresa, la aportación de ésta podrá alcanzar el límite del 4 por 100 sobre su bruto anual (columna 21 del presupuesto individual de haberes), habida cuenta del menor tiempo que les resta para su jubilación obligatoria. Si además, cumpliéndose los dos requisitos anteriores, su base de cotización a la Seguridad Social representa un 65 por 100 o menos de su retribución bruta anual, este porcentaje podrá alcanzar el límite del 5 por 100.

#### Artículo 24. *Fondo de ayuda a empleados.*

La empresa aportará en 2001, 2002 y 2003 al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por 1.000 de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 2000, 2001 y 2002, para cada año correspondiente de vigencia del presente Convenio, y una aportación complementaria de 5.700.000 pesetas en 2001.

Igualmente, el fondo se financiará también con los intereses del propio fondo.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros.

## CAPÍTULO V

### Otras condiciones

#### Artículo 25. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el traslado a diferente provincia lo comunicarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos. La empresa, producida la vacante, lo comunicará a los interesados de forma inmediata. La voluntad de traslado se ratificará anualmente.

2. Al comienzo de cada año la empresa hará pública la oferta de los previsible puestos de nueva creación, indicando localidad y número de ellos.

Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a contratación exterior se comunicarán a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia se produzcan.

La convocatoria se publicará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la oficina de empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa.

A los anteriores efectos, la empresa valorará, previo informe de los representantes de los trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes. Este informe de los representantes de los trabajadores deberá ser remitido en el plazo de dos días laborables, a contar desde el momento de su recepción.

Cuando la petición de la vacante sea hecha por trabajadores pertenecientes todos ellos al mismo centro de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación de dicho centro.

Cuando los trabajadores solicitantes pertenezcan a distintos centros de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación del centro de trabajo donde se haya originado la vacante.

#### Artículo 26. *Premios e incentivos.*

La empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio que incrementarán su sueldo anual; igualmente, establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

#### Artículo 27. *Política de contratación.*

A la terminación de aquellos contratos de carácter temporal que tengan legalmente establecida una compensación económica de ocho días de salario por año de servicio por razón de dicha extinción, el trabajador percibirá, en lugar de los ocho días, quince días de salario por año de servicio por dicho concepto, prorrateables por meses.

A tenor de lo establecido en el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se acuerda que las horas complementarias del trabajador a tiempo parcial puedan alcanzar hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de veinticuatro horas.

#### Artículo 28. *Política de formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000.

#### Artículo 29. *Seguridad y salud.*

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

## CAPÍTULO VI

### Representación de los trabajadores y asambleas

#### Artículo 30. *Órganos de representación de los empleados.*

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales:

1. Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de seis a 30 empleados se elegirá un Delegado de Personal.

b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados se elegirán tres Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados, y con 13 si tiene de 251 a 500.

En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, las peticiones y consultas de los empleados se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera, en la Dirección Provincial a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Sub-central a que esté adscrito o, en su defecto, de la provincia limítrofe.

2. Comité Intercentros: Estará formado por un total de 13 miembros, que serán designados por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comités de centros de trabajo, que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Se procurará guardar la proporcionalidad en relación a los diferentes centros de trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda.

Si se produjera cambio en la normativa legal reguladora de la forma de elección del Comité Intercentros, ésta se adecuará al procedimiento que dichas normas establezcan.

### Artículo 31. *Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.*

#### 1. Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo:

a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado «asambleas de empleados» de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso, dispondrán para su utilización exclusiva de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo máximo de veinte horas mensuales y de 251 a 500 de un tiempo máximo de treinta horas.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la empresa facilitará la oportuna información.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la entidad.

La empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

m) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros, además de las reuniones necesarias para la negociación del Convenio Colectivo, celebrará con los representantes de la empresa, al menos, una reunión anual para recibir información sobre diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la empresa. Los permisos no excederán de cinco días laborables que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos períodos; si fueran precisas más jornadas para este fin se deberá contar con la expresa autorización de la empresa.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras dure su condición de representantes de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

Son funciones del Comité Intercentros:

a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de empresa, elaborar la relación de materias, objeto de negociación colectiva y designar la Comisión Negociadora.

b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta y el representante de los trabajadores en la Junta Directiva.

c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la negociación colectiva.

d) Redactar, conjuntamente con la representación de la empresa, el Reglamento del Fondo de Ayuda a los Empleados.

e) Plantear conflicto colectivo.

3. Secciones Sindicales: Se registrarán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entendiéndose la referencia que ésta hace a centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a efectos del nombramiento de Delegados Sindicales, como hecha a centros de trabajo con más de 175 trabajadores.

Los Delegados Sindicales que pertenezcan a una misma Sección Sindical podrán acumular y cederse recíprocamente horas, correspondientes a su crédito legal, con el tope, en el caso de acumulación, de hasta el 150 por 100 de dicho crédito legal.

### Artículo 32. *Comisión Negociadora.*

Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

### Artículo 33. *Asambleas de empleados.*

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del

trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

#### Artículo 34. *Asambleas de Delegados.*

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán celebrar reuniones anuales cuando concurran circunstancias que las justifiquen, siendo los gastos a cargo de la empresa.

#### Disposición adicional primera. *Modificaciones legislativas.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

#### Disposición adicional segunda. *Composición del Comité Intercentros.*

No obstante lo indicado en el artículo 30, respecto a la composición del Comité Intercentros, durante la vigencia de este Convenio formarán parte del mismo, atendiendo al criterio de proporcionalidad los representantes independientes de los trabajadores no afiliados sindicalmente que existan en ese momento.

#### Disposición final derogatoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Interprovincial, queda plenamente derogado el anterior suscrito con fecha 30 de octubre de 1998.

### ANEXO

#### Tablas de sueldo mínimo de Convenio FREMAP

	SMC
Grupo 0:	
Nivel 0 .....	5.204.880
Grupo I:	
Nivel 1 .....	4.649.809
Nivel 2 .....	4.011.138
Nivel 3 .....	3.388.280
Grupo II:	
Nivel 4 .....	2.848.515
Nivel 5 .....	2.650.530
Nivel 6 .....	2.162.510
Grupo III:	
Nivel 7 .....	1.914.399
Nivel 8 .....	1.776.271
Grupo IV:	
Nivel 9 .....	1.571.724
Nivel 10 .....	1.403.648

## 9327

*ORDEN de 16 de abril de 2001 por la que se clasifica la Fundación «Madrina» como de asistencia social, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación «Madrina». Vista la escritura de constitución de la Fundación «Madrina», instituida en Madrid.

#### Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la fundación fue solicitada la inscripción de la institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Rafael Monjo Carrió, el 29 de diciembre de 2000, con el número 55 de su protocolo, por don Conrado Giménez Agrela, don José Martín Gutiérrez de Cabiedes y don Gerardo

Cinelli. Asimismo, mediante escritura otorgada ante el Notario de Madrid, don Andrés Sanz Tobes, el 23 de marzo de 2001, con el número 792 de su protocolo, se modifican los artículos 18 y 38.2 de los Estatutos de la fundación.

Tercero.—La dotación inicial de la fundación es de 1.000.000 de pesetas, cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la fundación.

Cuarto.—El Patronato de la fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Conrado Giménez Agrela.

Secretario: Don Gerardo Cinelli.

Tesorero: Don José Martín Gutiérrez de Cabiedes.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 1.3 de los Estatutos, radica en la calle Huesca, número 20, quinto B, 28020 Madrid.

Sexto.—El objeto de la fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene fin de asistencia y ayuda a la mujer en general y a la madre en particular.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

#### Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, y por el Real Decreto 2288/1988, de 23 de febrero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen mas directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal; aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, con relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal; aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; en su artículo 3, establece que se inscribirán