

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se suprimen las horas extraordinarias con carácter general.

En el caso de que fuera necesario hacerse, el valor de la hora se calculará sobre el salario base hora, y teniendo un recargo del 100 % las realizadas en días laborables y el 200% las realizadas en días festivos.

Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma: 1 hora extraordinaria en día, tanto laboral como festivo, igual a dos horas de tiempo libre.

Artículo 18. Derechos sindicales.

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este acuerdo se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda a 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo, se establece que si la empresa tuviera más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50% de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral, no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo, al menos, el 50% de su jornada semanal.

De igual manera las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa, a solicitud de los Representantes de los Trabajadores, mantendrá reuniones trimestrales con ellos en las que se les informará de la evolución económica de la Empresa, y en especial: del volumen de negocio, estructura de plantilla, modalidades contractuales, relación de oficinas y seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19. Cláusula de remisión.

En todos los temas no abordados o contemplados en este texto se estará a lo marcado en la legislación existente fijada en el Estatuto de los Trabajadores, o por cualquier otra normativa que sustituya a dicho Estatuto.

Artículo 20. Comisión paritaria.

1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por 2 vocales en representación de la empresa y otros 2 en representación de los trabajadores.

2. Esta comisión paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos 1 miembro de cada representación.

4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercitar las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes, con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Artículo 21. Categorías profesionales.

Se establecen para el año 2.005 y siguientes las categorías profesionales que se citan a continuación, a las que corresponden los salarios que se acompañan referidos al 31 de Diciembre de 2004.

Categorías y salarios

Auxiliar Administrativo Comercial	11.534,25
Ordenanza	13.437,97
Agente de Campo	15.677,63
Auxiliar Administrativo	15.677,63
Comercial	15.667,63
Oficial 2. ^a	16.119,75
Oficial 1. ^a	17.170,73
Jefe Sección	20.156,95
Contable	22.386,69

Auxiliar Administrativo Comercial	11.534,25
Ordenanza	13.437,97
Programador	22.386,69
Secretaria/o de Dirección	23.221,71
Coordinador de Ventas	23.221,71
Coordinador de Acciones Comerciales	23.221,71
Jefe de Contabilidad	23.221,71
Responsable Informático	25.801,90
Jefe de Zona	30.317,23
Titulado Grado Medio	30.317,23
Director Económico	30.317,23
Director de Producción	31.607,32
Director Técnico	31.607,32
Responsable Área Jurídica	31.607,32
Titulado Superior	31.607,32
Jefe Superior	32.252,37
Director de Operaciones	32.252,37
Director Delegación	32.252,37

Se entenderá como Titulado Superior o Titulado de Grado Medio el personal que esté en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

7863

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación el Convenio Colectivo Interprovincial para el año 2005, de la empresa Miele, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial para el año 2005 de la empresa Miele, S. A. (Código de Convenio n.º 9003502), que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 25 de abril de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, S. A.» 2005**Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la Empresa «Miele, S. A.», en el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo en el territorio nacional.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores, con excepción del personal a quienes la Empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante su vigencia.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de Enero de 2.005, debidamente aprobado por la comisión negociadora. Este Convenio se establece por un año.

A partir de 31 de Diciembre de 2.005, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la comisión negociadora.

Artículo 5.

Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

Artículo 6.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia, no tendrán eficacia práctica, y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

Artículo 7. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base de la Empresa vigente en cada momento.

Artículo 8. *Sistema de pago de la nómina.*

El abono de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo.

En el caso de no haber percibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

Artículo 9. *Revisión Salarial.*

Para el año 2.005 el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio será incrementado en un dos por ciento, conforme queda recogido en la tabla salarial del Anexo.

En el caso de que el IPC 2005 supere el dos por ciento, se incrementarán los sueldos base vigentes a 01.01.05 en el exceso sobre el citado dos por ciento, y con efectos de esta fecha.

Artículo 10.

Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Artículo 11. *Suplemento de comida.*

El suplemento de comida del personal interior se incrementa automáticamente en el mismo porcentaje establecido en la revisión salarial y queda fijado para 2.005 en 25,42 euros brutos mensuales en los centros de trabajo con comedor, y 32,87 euros brutos mensuales en los centros sin este servicio. Dada la naturaleza de este suplemento no procede su abono en los periodos en que se disfrute de jornada intensiva.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la total supresión de las horas extraordinarias, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la Empresa, las horas extraordinarias deberán efectuarse únicamente en aquellos casos de ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares.

En estos casos, y con carácter general, las horas extra realizadas serán compensadas con un descanso retribuido equivalente al mismo número de horas extraordinarias efectuadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Si las horas extraordinarias se realizasen en día laborable y fuesen más de tres, el exceso se compensará de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, pero con un recargo del 50%.

Si se realizasen en sábados, domingos o festivos, se compensarán del modo descrito en el párrafo tercero y, adicionalmente, con un recargo del 50%, para el caso de los sábados, y del 100%, para domingos o festivos. El trabajador podrá elegir entre que le sea abonado dicho recargo o disfrutarlo en tiempo libre.

Artículo 13. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda queda fijado en once mensualidades de 12,02 euros para el personal técnico exterior que realice cobros en metálico y 18,03 euros para los cajeros.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias establecidas para la totalidad de cada período anual, se pagarán en forma de cuatro medias pagas en los meses

de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre. El total de estas cuatro pagas corresponden a dos pagas del salario real vigente en cada momento.

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la Empresa en la fecha de devengo de las citadas pagas extraordinarias, percibirán una cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que les corresponde a cada una de ellas.

Artículo 15. *Gratificación especial 25 años de servicio.*

Se establece una gratificación de 480,81 euros al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa.

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este Convenio será de 1.750 horas de trabajo efectivo para 2.005.

Se establecen tres meses de jornada intensiva, excepto para el denominado personal interior de los CIAC (Centros de Información y Atención al Cliente), que disfrutarán de dos meses. En compensación, el personal interior de los CIAC con fecha de alta en la Empresa anterior a 01.01.2001, percibirá un complemento personal de 60,10 euros brutos mensuales.

Si por Ley se estableciera una jornada de trabajo inferior a la pactada en este Convenio, se estará a lo que dicha norma determine.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Treinta días naturales ininterrumpidos.
- Optativamente el personal también podrá disfrutar sus vacaciones de la siguiente forma: Veintitrés días ininterrumpidos, cinco días continuados y dos a elegir, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo y no cause gran trastorno en la Sección o Departamento correspondiente.
- Las vacaciones se disfrutarán siguiendo un sistema rotativo, de forma que todo el personal tenga las mismas oportunidades de elegir sus vacaciones.

Si a conveniencia de la Empresa y con consentimiento del empleado se disfrutan las vacaciones fuera del verano (desde el 1 de Octubre hasta el 30 de Junio), la duración de las mismas aumentará en un día.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Además de las vacaciones citadas anteriormente, se establece, dependiendo del tiempo de permanencia en la Empresa las siguientes:

- 5 años de antigüedad: 1 día.
- 10 años de antigüedad: 2 días naturales.
- 15 años de antigüedad: 3 días naturales.
- 20 años de antigüedad: 4 días naturales.

Artículo 18. *Días no laborables.*

Se consideran los días 24, 26 y 31 de Diciembre, y el lunes de Pascua de Resurrección como no laborables, no computándose en el cociente para el cálculo del horario efectivo de trabajo.

En el caso del centro de trabajo de Alcobendas se consideran fiestas locales las de Madrid. En el resto de los centros lo serán las de sus respectivas localidades.

Artículo 19. *Ingresos.*

La Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de todos los ingresos y bajas que se produzcan en el centro de trabajo de cada uno de ellos.

Artículo 20. *Incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia y maternidad.*

En las bajas provenientes de las circunstancias señaladas, la Empresa completará la diferencia que exista entre el sueldo bruto mensual y la prestación económica de la Seguridad Social, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa.

Artículo 21. *Compensación económica por matrimonio.*

Los trabajadores que cesasen voluntariamente de prestar sus servicios, con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a una compensación económica de tantas mensualidades del salario real vigente en

cada momento, como años de servicio hayan prestado en la Empresa, hasta un máximo de ocho mensualidades.

La Empresa podrá exigir la presentación del certificado de matrimonio.

Artículo 22. *Período de lactancia.*

Las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada de una hora, destinada a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Esta reducción se realizará a elección de la trabajadora al principio o final de la jornada de trabajo.

Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. *Excedencias.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, en los términos previstos por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 24. *Uniformes y reposición de prendas.*

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique desgaste de prendas superior al normal, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, renovando las mismas cuando la prenda lo requiera.

Artículo 25. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará en su última nómina el importe completo de la mensualidad correspondiente al mes en que se produzca el óbito, así como tres mensualidades adicionales de su salario fijo.

Artículo 26. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (probada debidamente) podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetando el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos colectivos que experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Artículo 27. *Retirada del carnet de conducir.*

En caso de la retirada del carnet de conducir por causa originada dentro de la jornada laboral a personal que tenga asignado un vehículo de Empresa para realizar su trabajo y siempre que no exista una manifiesta culpabilidad, se tratará de aplicar a este personal a otra actividad similar a la que venía efectuando.

En este caso se le respetará el salario que tuviera acreditado anteriormente durante el tiempo de retirada del mencionado carnet.

Artículo 28. *Ayuda a la formación profesional.*

El personal que desee ampliar su formación profesional, realizando para ello estudios que estén relacionados con su actividad dentro de la Empresa, podrá solicitar de la misma el abono del 50 por 100 del importe de los mismos, que será hecho efectivo a la presentación del correspondiente recibo y durante el tiempo que duren los estudios.

La Empresa estudiará cada caso en particular y condiciona la concesión de su participación en los gastos a que los estudios iniciados se finalicen con la calificación mínima de apto, justificada con la certificación de los estudios correspondientes.

En caso de que esta formación sea a petición de la Empresa, el importe total de la misma será a cargo de la Empresa.

En el caso del estudio del idioma Alemán la Empresa correrá con el 100 por 100 de los gastos correspondientes, siendo potestad de la misma la determinación del centro, o en su caso profesor, que imparta las clases. El horario de dichos estudios será fuera de la jornada laboral, y será necesaria la justificación de una asistencia regular a las clases, como asimismo la calificación mínima de apto en cada curso para asumir los gastos del siguiente.

Artículo 29. *Seguridad y Salud.*

Dada la especial distribución geográfica del personal de la Empresa, y al objeto de facilitar el contacto con la Dirección de la misma, todas las competencias previstas para los Delegados de Prevención, serán asumidas por un número de miembros del Comité de Madrid equivalente al número de Delegados de Prevención que corresponderían a nivel de Empresa y, como máximo, por la totalidad de miembros de aquél, repre-

sentando igualmente a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud. Los restantes representantes del personal, podrán asistir a las reuniones del citado Comité de Seguridad y Salud siempre que lo soliciten.

La Empresa ofrecerá anualmente revisiones médicas al personal a través del Servicio de Prevención, en la forma y medida que se acuerde con el mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención detectase cualquier anomalía de tipo patológico o indicio de cualquier posible enfermedad, el trabajador será advertido sobre el particular, ofreciéndole la Empresa un chequeo más completo al efecto.

Artículo 30. *Permisos especiales retribuidos.*

a) Por matrimonio: Veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a tres años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a tres años.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) Por alumbramiento de esposa: Dos días naturales completos, o doce horas laborables, dentro del período de diez días a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

La Empresa podrá exigir el correspondiente justificante de dichos permisos y deducir del salario la no justificación de los mismos, sin perjuicio, dado el caso, de lo que la legislación laboral estipule sobre faltas y sanciones.

Artículo 31. *Comisión mixta.*

Se crea la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que estará formada por los mismos miembros que han integrado la Comisión Negociadora.

Artículo 32. *Legislación laboral.*

Se sobreentiende que, en lo no estipulado en este Convenio, tanto la Empresa como el personal afecto a la misma, vienen obligados a observar y respetar las disposiciones legales que estén en vigor en materia laboral.

ANEXO

Categorías y niveles salariales Miele, S. A.

Nivel	Categorías	2005 Sueldo base
I	1. Jefe Planif. y Estud. Mercados. 2. Encargado de Producto. 3. Jefe de Explotación. 4. Jefe de Ventas de industrial.	2.015,73
II	1. Inspector de Ventas. 3. Traductor Téc. Diplomado. 3. Jefe de Contabilidad Adjunto. 4. Inspector Técnico Adjunto. 5. Jefe Regional S. T.	1.714,83
III	1. Encargado de Sección. 2. Jefe de Expediciones. 3. Jefe de Delegación. 4. Jefe de Decoración. 5. Jefe de Producto.	1.659,16

Nivel	Categorías	2005 Sueldo base
IV	1. Programador Analista. 2. Jefe de Taller. 3. Supervisor Técnico. 4. Encargado de Delegación.	1.620,75
V	1. Secretaria/o de Departamento. 2. Tco. Espta. en Decoración. 3. Cajero Central.	1.572,72
VI	1. Jefe de Almacén. 2. Admtvo. Especialista. 3. Vendedor.	1.512,20
VII	1. Técnico Especialista. 2. Programador.	1.443,98
VIII	1. Oficial Administrativo 1. ^a 2. Encargado de Almacén. 3. Técnico Oficial 1. ^a 4. Asistente al Jefe de Producto.	1.382,47
IX	1. Oficial Administrativo 2. ^a 2. Técnico Oficial 2. ^a 3. Ayudante de Decoración. 4. Ayudante de Insp. Ventas.	1.275,06
X	1. Técnico Oficial 3. ^a	1.225,32
XII	1. Conductor. 2. Almacenero. 3. Auxiliar Administrativo 1. ^a 4. Recepcionista-Telefonista.	1.199,84
XIII	1. Telefonista. 2. Auxiliar Administrativo 2. ^a 3. Mozo Especialista.	1.105,04
XIV	1. Auxiliar Administrativo 3. ^a 2. Mozo de Almacén. 3. Técnico Informática. 4. Promotor/a. 5. Vendedor/a Junior.	963,65
XV	1. Aspirante Administrativo hasta 17 a. 2. Aspirante Taller hasta 17 a. 3. Aux. Administr. Practicante (*). 4. Animador/a de punto de venta (**).	513,00

(*) Categoría sólo utilizable para estudiantes que soliciten breve estancia en empresa (máx. 6 meses).

(**) Para actividades de animación de puntos de venta de la distribución.

7864

ORDEN TAS/1325/2005, de 12 de abril, por la que registra la Fundación de Desarrollo Personal y Profesional como fundación de asistencia e inclusión social, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación de Desarrollo Personal y Profesional.

Vista la escritura de constitución de la Fundación de Desarrollo Personal y Profesional, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la entidad en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, Don Eduardo González Oviedo, el 20 de enero de 2005, con el número 165 de su protocolo, por la Entidad SPCH INVER, S.L.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, de los cuales siete mil quinientos han sido aportados por la fundadora y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación. Los vein-

tidós mil quinientos euros restantes serán aportados en un plazo no superior a cinco años, contados desde el otorgamiento de la citada escritura.

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

Presidente: Don Ricardo Barckhahn Ureta.

Vicepresidentes: Doña Isabel Crespo Estefanía, don Jaime Llado Casadevall y don Juan Ignacio Ardura Urrea.

Secretario: Don Juan Ignacio Ardura Urrea.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Serrano, 63, Esc. 2, 5.^a planta, 28006 Madrid.

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

«Los fines de interés general de la Fundación son: la asistencia social, el asesoramiento y la formación de personas que se encuentren en situación de paro involuntario y que pertenezcan a grupos o segmentos de la población con especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo, a los efectos de conseguir su reinserción en el mundo laboral. Prestar asistencia técnica, formación y orientación profesional necesarias para la calificación profesional de aquellas personas que buscan un nuevo empleo o pretendan su promoción profesional, con el objeto de mejorar las posibilidades de inserción y promoción profesional de éstos.

Acompañamiento a los desempleados en procesos de inserción laboral por cuenta ajena o propia.

La fundación tendrá como fin general, todo tipo de ayuda o aportación al mercado laboral, mediante las herramientas necesarias para dicha función.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio.

Fundamentos de Derecho

Primero.—A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Disposición adicional sexta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, en relación con la Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996 (B.O.E. del día 27 de junio) y modificada, entre otras, por Orden de 15 de marzo de 2001 (B.O.E. del día 29 de marzo) y por la Orden de 3 de febrero de 2003 (B.O.E. del día 5 de febrero).

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento de las fundaciones, así como informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones, sobre la idoneidad de los fines y sobre la suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.