

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», desde cuya fecha las tarifas anexas podrán percibirse cuando estén relacionadas con servicios académicos a prestar durante el curso 1999-2000.

Madrid, 19 de julio de 1999.

RAJOY BREY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación, Universidades, Investigación y Desarrollo e ilustrísimo señor Director general de Enseñanza Superior e Investigación Científica.

ANEXO I

Tarifas según grado de experimentalidad de enseñanzas renovadas

Grado de experimentalidad	Primera matrícula — Pesetas	Segunda matrícula — Pesetas	Tercera y sucesivas matrículas — Pesetas	Programa doctorado — Pesetas
1	1.857	2.632	3.887	5.976
2	1.800	2.614	3.860	5.891
3	1.736	2.519	3.602	5.624
4	1.531	2.218	3.277	4.778
5	1.388	2.015	2.975	4.199
6	1.189	1.769	2.549	3.385
7	1.170	1.698	2.507	3.304

ANEXO II

Tarifas según grado de experimentalidad de enseñanzas no renovadas

Grado de experimentalidad	Primera matrícula — Pesetas	Segunda matrícula — Pesetas	Tercera y sucesivas matrículas — Pesetas
1	111.437	161.585	238.983
2	108.018	156.624	231.650
3	104.128	150.987	216.106
4	91.752	133.040	196.765
5	83.251	120.717	178.541
6	71.335	103.436	152.982
7	70.113	101.663	150.360

ANEXO III

Tarifas

1. Evaluación y pruebas:
 - 1.1 Pruebas de aptitud para el acceso a la Universidad: 7.940 pesetas.
 - 1.2 Proyectos de fin de carrera: 14.604 pesetas.
 - 1.3 Prueba de conjunto para homologación de títulos extranjeros de educación superior: 14.604 pesetas.
 - 1.4 Examen para tesis doctoral: 14.604 pesetas.
 - 1.5 Obtención, por convalidación, de títulos de Diplomados en enseñanzas de primer ciclo universitario:
 - a) Por evaluación académica y profesional conducente a dicha convalidación: 14.604 pesetas.
 - b) Por trabajos exigidos para dicha convalidación: 24.322 pesetas.
2. Expedición de títulos académicos:
 - 2.1 Doctor: 22.870 pesetas.
 - 2.2 Licenciado, Arquitecto o Ingeniero: 15.354 pesetas.
 - 2.3 Diplomado, Arquitecto técnico o Ingeniero técnico: 7.498 pesetas.
 - 2.4 Expedición e impresión de duplicados de títulos oficiales universitarios oficiales o de postgrado: 3.521 pesetas.
3. Secretaría:
 - 3.1 Apertura de expediente académico por comienzo de estudios en un centro, certificaciones académicas y traslado de expediente académico: 2.783 pesetas.
 - 3.2 Compulsas de documentos: 1.091 pesetas.
 - 3.3 Expedición de tarjetas de identidad: 597 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16322 RESOLUCIÓN de 7 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Marco de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Visto el texto del Convenio Colectivo Marco de la Unión General de Trabajadores (UGT) (código de Convenio número 9010222), que fue suscrito, con fecha 17 de marzo de 1999, de una parte, por la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal, en representación de la Dirección de la Unión General de Trabajadores, y, de otra, la sección sindical de los trabajadores de la Unión General de Trabajadores, en representación de su colectivo laboral, 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, 7 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Unión General de Trabajadores mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos.

Quedan excluidos:

Personal con responsabilidad política por haber sido elegidos en los órganos políticos de la organización.

Personal liberado cualquiera que sea su cometido.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre todos los organismos de la Unión General de Trabajadores, tanto a nivel confederal como para los de carácter profesional (federaciones estatales) y los de ámbito territorial (uniones de Comunidad Autónoma) y sus trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito geográfico de este Convenio abarca todo el territorio del Estado español, afectando por tanto a todos los centros de trabajo de los organismos de la Unión General de Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1998 y finalizando el día 31 de diciembre de 1999, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligacional hasta tanto no se firme un nuevo Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Las condiciones y derechos pactados en el presente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan en acuerdos entre organismos y sus trabajadores. Así como las que pudieran tener los trabajadores individualmente a la entrada en vigor del presente Convenio.

Estas mejoras y condiciones más beneficiosas se conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 8. *Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio, con las siguientes funciones:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

Mediación en la totalidad de los problemas que se deriven de su aplicación.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Inaplicación del incremento salarial.

Estará constituida por tres miembros en representación de la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal y tres miembros de la sección sindical estatal de los trabajadores de la Unión General de Trabajadores, como partes firmantes del presente Convenio.

Las partes (organización-trabajadores) convienen en dar información a la Comisión Mixta de todas las cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, así como de las posibles discrepancias y situaciones conflictivas que surjan en la aplicación del mismo.

Durante la vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiéndose a la Comisión Mixta con carácter previo a la actuación ante la autoridad laboral.

Esta Comisión Mixta se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los interesados generales en el ámbito de este Convenio, bastando la comunicación escrita a la otra parte.

Los acuerdos de esta Comisión se tomarán por mayoría absoluta.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 9. *Ingresos.*

Todos los contratos celebrados por cualquier organismo de la Unión General de Trabajadores deberán realizarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

Tendrán derecho preferente en las nuevas contrataciones quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la organización, en aras al mantenimiento del empleo. Todo ello se realizará a través de la bolsa de contratación que se creará al efecto en cada organismo, en función del perfil del puesto de trabajo a cubrir.

Los organismos, cuando lo estimen oportuno, determinarán las pruebas selectivas a realizar.

Se informará previamente a la sección sindical del ámbito correspondiente el puesto o los puestos de trabajo que se piensa cubrir y las características de las pruebas de selección.

Artículo 10. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir. Con este criterio, las modalidades de contratación a utilizar serán:

Con carácter general, se realizará contrato ordinario indefinido, con un período de prueba acorde a la categoría del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Contrato por obra o servicio determinado, se podrá realizar para la cobertura de puestos de trabajo necesarios para cumplir los programas que se concierten con las distintas Administraciones. Estos contratos están sujetos a las condiciones laborales y económicas que determinen dichos Convenios de Colaboración.

En cualquier otro supuesto, la utilización de esta modalidad será dentro de las necesidades de la organización; deberá ser informada previamente la sección sindical correspondiente.

En todo caso, se harán constar las características, especificando con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

Contrato de interinidad, se podrá utilizar para sustituir a un trabajador, haciendo constar el trabajador sustituido y la causa de sustitución. Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la modificación correspondiente. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador sustituido no se reincorpore, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

Cualquier otra modalidad que esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento se informará previamente a la sección sindical.

Se excluye expresamente la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Como medida social, se fomentará la contratación de trabajadores discapacitados, al menos, en las condiciones que establece la legislación vigente.

Se entregará copia de todos los contratos a la sección sindical del ámbito correspondiente al puesto de trabajo a cubrir o, si no estuviese constituida, a la sección sindical estatal.

Artículo 11. *Dimisión voluntaria del trabajador.*

En caso de dimisión voluntaria del trabajador, éste vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de quince días de antelación.

Si no se realizase el preaviso, podrá deducirse de la liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

Artículo 12. *Información a los representantes de los trabajadores sobre planes de empleo y contratación.*

Los organismos darán información sobre planes de empleo y contratación a la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal y a la sección sindical del ámbito correspondiente o, en su defecto, a la sección sindical estatal, con carácter periódico coincidiendo con la elaboración de los presupuestos o cuando surja la necesidad de cubrir vacantes.

Los contenidos de esta información serán:

- Previsiones y planes en materia de empleo y contratación.
- Modalidades de contratación a utilizar y documentos relativos a éstas: Cláusulas, condiciones salariales, etc.
- Grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.

En cualquier caso, la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal remitirá copia de la información a este respecto a la sección sindical estatal.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 13. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades de la organización, que las llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal.

Las facultades de la organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

Dicha facultad de organizar y controlar el trabajo va dirigida al incremento de una mejora en el servicio que la organización presta a sus afiliados y a los organismos donde la presencia de la Unión General de Trabajadores es requerida.

Sin merma de la facultad aludida, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil seiscientos cuarenta horas anuales. Su distribución será de lunes a viernes. La reducción de la jornada continuada de verano será del 15 de junio al 15 de septiembre, y se establecerá de común acuerdo entre el organismo correspondiente y sus trabajadores.

Allí donde se negocie la jornada, se partirá de la actualmente vigente. En caso de no llegar a acuerdo, tanto el organismo como sus trabajadores se someterán a la decisión de la Comisión Mixta del Convenio.

Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales en cómputo anual a partir del día 1 de enero del año 2000.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de la Unión General de Trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales de veinticuatro días laborables, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

De estos veinticuatro días, se establecen como obligatorios los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que estos dos días sean sábado o domingo, se disfrutará el día laborable inmediatamente anterior.

En caso de trabajadores cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de enero del año en curso, estas vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Las vacaciones se devengarán y efectuarán entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, no pudiéndose acumular vacaciones de un año al siguiente, salvo en casos de verdadera y urgente necesidad y de acuerdo con el responsable máximo del organismo correspondiente.

Artículo 16. *Permisos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la organización pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la organización.

e) Un día laborable de libre disposición, a pactar entre el organismo y el trabajador.

f) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta reducción se podrá realizar de forma continua.

h) El tiempo necesario para acudir al Médico.

i) Con objeto de atender a la formación de los trabajadores, se facilitarán cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

j) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) En todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos no retribuidos por un período entre uno y seis meses, estudiándose casos especiales.

Artículo 17. *Excedencias.*

El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la organización, por haber sido elegido en los órganos políticos, solicitará excedencia forzosa al organismo en el que esté adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Ampliación de jornada.*

Cuando, por circunstancias extraordinarias, el trabajador debiera cubrir jornada de sábado, domingo o festivo a título personal y por necesidades de servicio, deberá recibir una compensación en descanso, correspondiente al 175 por 100 del tiempo trabajado.

Dicho disfrute se procurará realizarlo dentro de los treinta días siguientes a la jornada motivo de descanso. Tanto la petición del derecho a éste como el disfrute tendrán que venir refrendados por el responsable del servicio.

Si dentro del año en curso en que se devenga éste no se solicita, se pierde el derecho a la compensación.

Artículo 19. *Calendario laboral.*

En el último mes de cada año, se elaborará el calendario laboral para el año siguiente en cada organismo, de acuerdo entre el mismo y los trabajadores.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser presentadas por los trabajadores, al menos, con una semana de antelación a su disfrute, rellenando el módulo correspondiente, excepto por causas suficientemente justificadas.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 20. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por: Salario base, incentivos, complementos al puesto de trabajo y antigüedad.

Se entenderá por salario base la percepción económica que percibe cada trabajador en función del nivel profesional en el cual esté encuadrado. Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual pactada en este Convenio.

Incentivos es el concepto salarial, proveniente de la anterior estructura de la nómina, que tiene el mismo tratamiento que el salario base, no absorbible, ni compensable y revisable anualmente.

Complementos al puesto de trabajo: Por el desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puestos de trabajo de igual denominación, se adjudicarán unos determinados complementos salariales, que se denominarán complementos al puesto de trabajo. Cada complemento al puesto de trabajo se valorará con un porcentaje sobre el salario base y con carácter no absorbible. Las condiciones de aplicación y la definición de los mismos se desarrollará en el capítulo de clasificación profesional.

Artículo 21. *Pago de salarios.*

Los salarios serán distribuidos en 12 pagas mensuales más dos extraordinarias, abonándose éstas en los meses de junio y diciembre de cada año, en la segunda quincena del mes establecido, y devengándose en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. La fracción de mes se computará como mes completo.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios, que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados. Las pagas ordinarias se percibirán en la última fecha del mes vencido o en la inmediata anterior, si coincide con no laborable. El pago o forma de recibos que acrediten éste se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se presten los servicios.

Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social podrán efectuarse en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a la sección sindical de los trabajadores.

Artículo 22. *Antigüedad.*

Las bonificaciones por antigüedad se fijan en trienios y su repercusión económica será del 5 por 100 del salario base, teniendo efectos desde el 1 de enero del año correspondiente. El tratamiento de este concepto estará condicionado a la puesta en marcha de la clasificación profesional con el objetivo de estabilizar los incrementos retributivos de tal concepto.

Artículo 23. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, se complementará al personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y la percepción al 100 por 100 que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

Se establece la obligación de justificar las consecuencias que por este motivo se produzcan.

Artículo 24. *Jubilación.*

Los trabajadores incluidos dentro del presente Convenio y que tenga una antigüedad mínima en la organización de seis años de servicio percibirán una gratificación equivalente a seis mensualidades de su retribución real.

Artículo 25. *Dietas y kilometraje.*

Los trabajadores que, por necesidades de la organización, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, de acuerdo con su organismo, percibirán por este concepto las siguientes cantidades:

Dieta completa: Como mínimo, 3.000 pesetas.

Media dieta: Como mínimo, 1.500 pesetas.

Pernocta: Coste del hospedaje.

Kilometraje: Como mínimo, a 20 pesetas por kilómetro.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Las retribuciones salariales serán incrementadas:

Para el año 1998: En un porcentaje del 2,1 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

Para el año 1999: Los incrementos negociados sobre todos los conceptos de la masa salarial (incentivo incluido) se revierten solamente sobre el salario base, resultando éste incrementado en un 3,3 por 100. El resto de los conceptos salariales, excepto la antigüedad que tiene el desarrollo recogido en el artículo 22, en la práctica, quedan cuantificados igual que en 1998.

Artículo 27. *Condiciones de inaplicación salarial.*

El contenido de este Convenio afecta en su totalidad a todos los organismos de la Unión General de Trabajadores de su ámbito funcional y territorial.

No obstante, en aquellos organismos que acrediten objetiva y fehacientemente que, debido a su situación económica, no puedan asumir dicho incremento, podrá no aplicarse lo pactado en el presente Convenio y en esta materia durante la vigencia de este Convenio, no pudiéndose solicitar dicha inaplicación más de dos años.

Dichos organismos lo solicitarán a la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la entrada en vigor del Convenio, que dará traslado a la Comisión Mixta del Convenio, la cual resolverá, en un plazo de treinta días, a la vista de la información recibida, recabando la documentación necesaria, tanto del organismo en cuestión como de la Comisión de Control.

Cuando la Comisión Mixta resuelva la autorización de la inaplicación salarial al organismo afectado, resolverá los índices reductores exclusivamente para el año natural solicitado.

El organismo afectado, una vez transcurrido dicho año natural, aplicará automáticamente, a primeros del año siguiente, las tablas salariales reguladas en el presente Convenio para dicho año.

Los organismos a los que se les apruebe la aplicación de índices reductores reintegrarán al trabajador el importe de lo dejado de percibir en el período de aplicación de esta cláusula, en un plazo máximo de dos años a partir de la incorporación del organismo a las tablas salariales del presente Convenio.

Tablas salariales año 1998

Categoría	Salario base mensual Pesetas
Titulado superior 1A	162.712
Titulado superior 2A	176.922
Titulado superior 3A	191.005
Titulado medio 1A	150.847
Titulado medio 2A	160.300
Programador 1A	141.395
Jefe Administrativo	136.767
Administrativo 1	106.061
Administrativo 2	113.169
Administrativo 3	124.967
Secretario 1A	113.169
Secretario 1B	124.967
Secretario 2	131.943
Grabador inf.	113.169
Operador inf.	124.967
Encargado de Oficios Varios	113.169
Telefonista	113.169
Oficial 1 de Oficios Varios	110.626
Oficial 2 de Oficios Varios	108.214
Ayudante de Oficios Varios	106.061
Operador fotocopiadora	106.061
Camarero	106.061
Vigilante	101.237
Limpiador	101.237
Mozo	101.237
Organizador sindical	113.169
Conductor	110.626
Conserje	101.237

Tablas salariales año 1999

Categoría	Salario base mensual Pesetas
Titulado superior 1A	168.082
Titulado superior 2A	182.760
Titulado superior 3A	197.308
Titulado medio 1A	155.825
Titulado medio 2A	165.590
Programador 1A	146.061
Jefe Administrativo	141.280
Administrativo 1	109.561
Administrativo 2	116.904
Administrativo 3	129.091
Secretario 1A	116.904
Secretario 1B	129.091
Secretario 2	136.297
Grabador inf.	116.904
Operador inf.	129.091
Encargado de Oficios Varios	116.904
Telefonista	116.904
Oficial 1 de Oficios Varios	114.277
Oficial 2 de Oficios Varios	111.785
Ayudante de Oficios Varios	109.561
Operador fotocopiadora	109.561
Camarero	109.561
Vigilante	104.578
Limpiador	104.578
Mozo	104.578
Organizador sindical	116.904
Conductor	114.277
Conserje	104.578

CAPÍTULO V

Clasificación profesionalArtículo 28. *Categorías profesionales.*

Dada la imprescindible necesidad de homogeneización, los trabajadores de la organización estarán encuadrados exclusivamente en las categorías profesionales que se establecen en el presente artículo.

En términos generales, los grupos profesionales y las tareas que se correspondan a cada categoría profesional serán los que regula la Ordenanza Laboral que, a estos solos efectos, se mantiene por las partes en vigor.

Sin embargo, resultando imprescindible para la organización de la Unión General de Trabajadores y en virtud de lo que regula el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que lo requieran se dividirán en subniveles de conformidad con el siguiente criterio:

Nivel 1. Titulados superiores:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.
- Subnivel 3.

Descripción de subniveles:

1. Realiza una función para la que se exige titulación superior, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándole temporalmente en período de adaptación y aprendizaje. En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

2. Realiza una función para la que se exige titulación superior, siendo precisa experiencia probada anterior.

3. Dirige un departamento o servicio con autonomía y responde de su gestión ante un responsable político de la organización. Se exige para la función titulación superior y experiencia anterior probada.

Nivel 2. Titulados medios:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.

Descripción de subniveles:

1. Realiza funciones para las que se exige dicha titulación, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándosele temporalmente en período de adaptación y aprendizaje.

En todo caso, y a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel, se accederá automáticamente al superior.

2. Realiza funciones especializadas con autonomía y responde de su gestión ante un responsable político de la organización. Se exige para esta función titulación de grado medio y experiencia probada anterior.

Nivel 3. Programadores: Son técnicos de informática que realizan funciones para las que se requiere dicha titulación o una equivalente experiencia.

Dichos técnicos dependen jerárquica y funcionalmente de los Analistas, clasificados como titulados superiores en el nivel 1.

Nivel 4. Jefes Administrativos.

Nivel 5.a) Administrativos:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.
- Subnivel 3.

Descripción de subniveles:

1. Realiza funciones básicas administrativas y se exige formación a nivel de Educación General Básica o conocimientos similares. En todo caso, a los tres años de permanencia ininterrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

2. Realiza funciones administrativas y se le exige formación a nivel de Bachillerato Unificado y Polivalente o conocimientos similares. En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida de este subnivel se accederá automáticamente al superior.

3. Realiza funciones administrativas para las que se exige experiencia anterior y desarrolla trabajos para los que se requiere iniciativa y responsabilidad.

Nivel 5.b) Secretarios:

- Subnivel 1.
- Subnivel 2.

Descripción de subniveles:

1. Es el administrativo que realiza funciones de secretariado bajo la dependencia de responsables políticos o Jefes de Servicios.

Se le exige una titulación de Bachillerato Unificado y Polivalente o conocimientos similares.

Para acceder desde la situación 1.a) a la 1.b) de la escala salarial, se ajustará a lo que se establece para los administrativos del subnivel 2 al 3.

2. Realiza funciones de secretariado superior para lo que se requiere además una cualificación especial de apoyo.

Nivel 5.c) Grabadores y Operadores informáticos:

- Subnivel 1. Grabadores.
- Subnivel 2. Operadores.

Descripción de subniveles:

1. Los Grabadores son trabajadores que realizan una función para la que han sido adiestrados en el manejo del teclado de un terminal de ordenador y para el que no se precisan conocimientos especiales ni experiencia anterior.

2. Los Operadores son trabajadores que efectúan una función para la que han sido adiestrados en el manejo de control de cintas magnéticas, seguimiento del proceso de trabajo, su distribución, etc., y para lo que se precisa una determinada experiencia anterior.

Ambos, jerárquica y funcionalmente, dependen de los técnicos de sistemas.

Nivel 6. Encargado de Oficios Varios. Telefonista-Recepcionista.

Nivel 7. Oficial primera de Oficios Varios. Conductor.

Nivel 8. Oficial segunda Oficios Varios.

Nivel 9. Ayudante Oficios Varios. Operador fotocopiadora. Conserje.

Nivel 10. Ordenanza. Vigilante.

Nivel 11. Limpiador. Mozo.

Cláusula transitoria.—En el transcurso del año 1999 ambas partes seguirán desarrollando este capítulo para su aplicación en el próximo año 2000, en base a los siguientes criterios:

Clasificación profesional: La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales:

Grupo profesional I:

1. Criterios generales: Tareas no complejas realizadas con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto,

con alto grado de dependencia y supervisión, y que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales:

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar Oficios Varios.

Grupo profesional 2:

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñen, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales:

Oficial Administrativo.

Oficial Oficios Varios.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales:

Secretario.

Técnico Administrativo/Especialista.

Organizador sindical.

Formador.

Grupo profesional 4:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidades de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales:

Jefe Administrativo/Técnico.

Técnico medio.

Grupo profesional 5:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de las comisiones ejecutivas, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías profesionales:

Técnico superior.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 29. Fondo de formación.

Por razón de la naturaleza de nuestra organización, es fundamental el apoyo e impulso que se debe imprimir en las tareas de formación de los trabajadores.

Con ese objeto, se dotará al fondo de formación con 4.084.000 pesetas, para el año 1998, y 4.157.512 pesetas, para el año 1999, con incrementos anuales del IPC previsto, y que será administrado y controlado por la Comisión Mixta del presente Convenio.

Los distintos organismos confeccionarán un plan de formación anual, que incluirá ayudas para la formación interna y para la formación externa, el cual será remitido a la Comisión Mixta para:

Canalizar, tanto la recepción como la difusión de los distintos cursos.

Optimizar y racionalizar la asistencia a dichos cursos y los costes correspondientes.

Artículo 30. Formación externa.

Los trabajadores interesados en estas ayudas deberán presentar su solicitud para el curso académico correspondiente, a la sección sindical a la que estén adscritos, antes del 30 de octubre de cada año.

Artículo 31. Tramitación de las solicitudes.

Las solicitudes de cada curso escolar deberán enviarse a la Comisión Mixta hasta el mes de noviembre de cada año. Los justificantes de pago deberán remitirse antes de la finalización del mes de mayo.

La Comisión Mixta, una vez cerrado el plazo de presentación de solicitudes, agrupará, estudiará y resolverá distribuyendo las ayudas.

La Comisión Mixta queda facultada para resolver aquellas situaciones que, por su índole o naturaleza, aun superándose de lo que se establece en esta materia, podrían excepcionalmente considerarse homologables.

El plazo de la Comisión Mixta para realizar esta labor será hasta el 30 de junio, fecha en que deberá efectuarse el pago de las solicitudes aprobadas.

Independientemente de este plan de formación y con objeto de atender a la formación de los trabajadores, se facilitará cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

Artículo 32. Formación profesional.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en nuestra organización, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua:

Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

Contribuir con la formación profesional continua a propiciar una mayor eficacia en el desarrollo de las actividades que nos son propias.

La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

La financiación de las acciones formativas se hará a través de FORCEM o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse, en su caso, con análogas dotaciones económicas y finalidades.

La Comisión Mixta realizará el seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en caso, objetivos.

Artículo 33. Tiempo de formación profesional.

El tiempo de formación destinado a la realización de acciones formativas por parte del trabajador será, como máximo, del 50 por 100 de la duración de las mismas.

Cuando la participación en dichas actividades formativas requiera que se hagan desplazamientos, el tiempo necesario para la realización de las mismas será a cargo de la organización.

CAPÍTULO VII

Prestaciones no salarialesArtículo 34. *Otras ayudas.*

Se constituye un fondo de 5.513.400 pesetas para el año 1998 y 5.612.641 pesetas para el año 1999, con incrementos anuales del IPC previsto, para ayuda a los hijos de los trabajadores en terreno educativo y guarderías, que será administrado y controlado por la Comisión Mixta del presente Convenio.

Para la solicitud y consiguiente acceso a estas ayudas, se considerarán los hijos del trabajador, independientemente de que estén incluidos como beneficiarios en su cartilla de la Seguridad Social.

Las cantidades que percibirá cada trabajador por este concepto e hijo, serán:

B.1. Educación Especial: Se abonará una cantidad de 80.000 pesetas anuales. Se considerará la calificación dada por la Seguridad Social en caso para determinar esta circunstancia.

B.2. Guarderías infantiles (hasta tres años): Se abonará un 50 por 100 de los gastos efectuados, con una cantidad máxima de 70.000 pesetas anuales.

B.3. Educación Infantil: Se abonarán 20.000 pesetas anuales.

B.4. Enseñanza Primaria: Se abonarán 20.000 pesetas anuales.

B.5. Enseñanza Secundaria Obligatoria (para la obtención del diploma acreditativo de Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de grado medio): Se abonarán 20.000 pesetas anuales.

B.6. Bachillerato (para la obtención del diploma acreditativo de Bachillerato o Formación Profesional de grado superior): Se abonarán 20.000 pesetas anuales.

B.7. Formación superior (para la obtención del título universitario de carácter superior o medio): Se abonará el 50 por 100 de los gastos de matrícula y tasas, y hasta el 50 por 100 de los libros y materiales necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 60.000 pesetas anuales para este último concepto.

Artículo 35. *Tramitación de las solicitudes.*

Las solicitudes de cada curso escolar deberán enviarse a la Comisión Mixta hasta el mes de noviembre de cada año, a la que deberán adjuntarse los certificados de escolarización del tramo escolar correspondiente. Los justificantes de pago deberán remitirse antes de la finalización del mes de mayo.

La Comisión Mixta, una vez cerrado el plazo de presentación de solicitudes, agrupará, estudiará y resolverá distribuyendo las ayudas.

En el caso de que las solicitudes superen la dotación del fondo, la Comisión Mixta resolverá la reducción de subvenciones en el porcentaje que sea necesario.

El plazo de la Comisión Mixta para realizar esta labor será hasta el 30 de junio, fecha en que deberá efectuarse el pago de las solicitudes aprobadas.

Artículo 36. *Anticipos extraordinarios.*

Los solicitantes de anticipos deberán remitir su solicitud a la Comisión Mixta del Convenio, avenida de América, número 25, 28002 Madrid, junto con una fotocopia de la última nómina.

La cuantía máxima del anticipo será de tres mensualidades del salario bruto del solicitante.

El anticipo se liquidará a través de la nómina, comenzando a ser descontando el mes siguiente al de su concesión.

El plazo máximo para liquidar el anticipo será de un año a catorce mensualidades, considerándose como tales las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

La Comisión Mixta, en cualquier momento, podrá solicitar al peticionario de un anticipo cuanta documentación estime oportuna y relacionada con esa petición, para la concesión del mismo.

Concedido el anticipo al solicitante, éste quedará excluido de la adjudicación de nuevos anticipos hasta que no haya sido saldado el anterior.

Durante el disfrute de este anticipo, el peticionario no podrá pedir anticipos sobre el salario del mes superior al 70 por 100 de la cantidad restante.

En caso de cese del trabajador, será descontada la cantidad que reste por abonar de la liquidación que le corresponda.

Los anticipos extraordinarios se concederán en base a los siguientes criterios:

Ayuda médica.

Todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda.

Mobiliario no suntuario.

Casos especiales.

La Comisión Mixta se reunirá una vez al mes para estudiar las solicitudes de anticipos habidas durante dicho período.

En el caso de los organismos con la nómina descentralizada, se le comunicará al Secretario de Administración correspondiente para que proceda a hacer efectivo el importe solicitado y al posterior descuento en nómina.

Los anticipos serán otorgados por resolución de la Comisión Mixta, de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes.

Artículo 37. *Póliza de seguro.*

Ha quedado formalizado, y entró en vigor desde el 1 de agosto de 1985, la póliza del seguro colectivo de vida-accidente que cubre a todos los trabajadores en plantilla de la Unión General de Trabajadores, y a la cual se accede automáticamente o se causa baja en función de la incorporación o finiquito en la nómina de la organización.

Artículo 38. *Protección al embarazo.*

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original.

En todo caso, será de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicalesArtículo 39. *Derechos sindicales.*

Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia y de conformidad con los principios del sindicato y la legislación vigente.

En esta materia, se acuerda lo siguiente: Dos liberados de ámbito estatal y nueve Delegados sindicales con cuarenta horas cada uno.

Artículo 40. *Pago cuota sindical.*

A los trabajadores afiliados a la Unión General de Trabajadores incluidos en el presente Convenio se les descontará el importe de la cuota de su nómina mensual. Dichos trabajadores quedarán adscritos al ámbito dispuesto en las resoluciones congresuales.

CAPÍTULO IX

Salud laboralArtículo 41. *Salud laboral.*

A todos los efectos es de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su posterior desarrollo.

Los riesgos para la salud se prevendrán evitando:

1. Su generación.
2. Emisión.
3. Transmisión.

Y sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal, siendo esta medida de carácter provisional y transitoria, debiendo, en todo caso, marcarse un plazo para su utilización.

Se adaptarán progresivamente todos los edificios a los discapacitados físicos.

Artículo 42. *Reconocimientos médicos.*

Se fijan dos tipos de reconocimientos médicos anuales:

- General para todos los trabajadores.
- Reconocimientos específicos para riesgos concretos.

Artículo 43. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención se elegirán por organismos, pudiendo no ser Delegados de Personal.

Los Delegados de Prevención serán itinerantes dentro del ámbito correspondiente a cada organismo, con competencias en esta materia en todas las sedes de la Unión de Comunidad Autónoma por la cual han sido elegidos, y se les dotará de los recursos necesarios para el desempeño de su función.

Se constituirá el Comité de Seguridad en todos los organismos, independientemente del número de trabajadores del mismo.

En las federaciones estatales, al compartir una misma sede, se constituirá un único Comité de Seguridad.

CAPÍTULO X

Garantías socialesArtículo 44. *Garantías sociales.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de acción social que marca la propia organización. A destacar:

No se discriminará a ningún trabajador en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad e ideología.

Se respetará la permanencia en la organización de aquellos trabajadores que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a la incorporación a la organización.

Se garantiza el cumplimiento de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISM) en cuanto a cupos mínimos de contratación de personas discapacitadas.

Se garantizará la promoción profesional de los trabajadores discapacitados en iguales condiciones que el resto de trabajadores.

CAPÍTULO XI

Protección del medio ambienteArtículo 45. *Protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de protección medioambiental que marca la propia organización, con los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.
- En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la organización.

Disposición transitoria única.

Se establece la posibilidad de negociar, durante la vigencia de este Convenio, otros aspectos no regulados en el mismo, siempre que no supongan alteración de su contenido, así como aquellas materias que en su texto se recoge la necesidad de una normativa para su regulación.

Disposición final única.

Se establece como fecha de aplicación del presente Convenio Marco el 1 de enero de 1998.

Tendrán carácter retroactivo sólo los temas económicos y será vinculante para todos los organismos de la Unión General de Trabajadores.

16323 *ORDEN de 18 de junio de 1999 por la que se clasifica y registra la Fundación Ndowne.*

Por Orden ministerial se clasifica y registra la Fundación Ndowne. Vista la escritura de constitución de la Fundación Ndowne, instituida en Barcelona.

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 Barcelona, don Amador López Baliña, el 10 de marzo de 1999, con el número 1.117 de su protocolo, por don Martín Endje Ngonde Maguga, doña Adelina Kola Ipuá, don Augusto Calixto Iyanga Pendi, don Rosendo Plácido Ibongo Djowe, doña Amalia Ebuka Besebo, don José Manuel Idyabe Ekube, don Próspero Mambo-Matala Esua, don Evaristo Oko Kongwe, don Basilio Oko Kongwe, doña Natividad Oma Bokamba, doña Genoveva Moñongo Echebue, don Hermes Benjamín Manga Esua, doña Virginia Fons Renaudon, don Calvin Ntonga Inongo, don Antoino Oma Bokamba, don Carlos Endje Ngonde Oma, don Santiago Molongua Ivina, doña Josefa Muañache Moñongo, don Teodoro Bondjale Oko, don Deogracias Mosaka Ikumu y doña Dorotea Oko Kongwe-Ekoka.

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 está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Martín Endje Ngonde Maguga.

Vicepresidente: Doña Adelina Kola Ipuá.

Secretario: Don Augusto Iyanga Pendi.

Gerente: Don Rosendo Plácido Ibongo Djowe.

Vocales: Don Teodoro Bondjale Oko, doña Amalia Ebuka Besebo, don José Manuel Idyabe Ekube, don Próspero Mambo-Matala Esua, don Deogracias Mosaka Ikumu, don Evaristo Oko Kongwe, don Basilio Oko Kongwe y doña Natividad Oma Bokamba.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Urgell, número 251, 6.º, 1.ª, de Barcelona.

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

«La Fundación tiene por objeto difundir, potenciar, cooperar al desarrollo y promover los fines asistenciales de interés general que beneficien a la colectividad genérica del Pueblo Ndowne».

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, 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, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 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 Pro-