

Comisión Delegada por mayoría, o un número de miembros de la Asamblea General no inferior al veinte por ciento.

A las sesiones de la Asamblea General podrá asistir, con voz pero sin voto, el Presidente saliente del último mandato.

Corresponde a la Asamblea General, en reunión plenaria, con carácter necesario e independiente de lo asignado en los Estatutos:

- a) La aprobación del presupuesto anual y su liquidación.
- b) La aprobación del calendario deportivo, a propuesta de las Comisiones Técnicas Nacionales de cada especialidad deportiva.
- c) La aprobación y modificación de los Estatutos de FAE.
- d) La elección y cese del Presidente de FAE.

Igualmente sería competencia de la Asamblea General, en reunión plenaria, las siguientes:

Aprobación del cambio de domicilio de FAE en los términos previstos en el artículo 2 de los presentes estatutos.

Aprobación de la adquisición, gravamen, y enajenación de bienes inmuebles; cuando el importe de la operación sea igual o superior, al 10 por 100 del presupuesto de FAE, o a cincuenta millones de pesetas.

Aprobación de la solicitud y contratación de préstamos, cuando el importe de los mismos sea superior a cinco millones de pesetas, a propuesta de la Junta Directiva.

Aprobación o censura de la gestión y actuación de la Junta Directiva y Presidente de FAE.

Aprobación de la Cota FAE relativa a la expedición de licencias nacionales, o habilitación de ámbito nacional de las licencias autonómicas emitidas por Federaciones Autonómicas integradas en FAE.

Aprobar cualquier tipo de acto o acuerdo que no esté expresamente recogido en las competencias del Presidente, Junta Directiva, o Comisión Delegada.

Artículo 28.

Para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal será preciso estar en posesión de una licencia expedida o habilitada por FAE, según las siguientes condiciones mínimas:

Uniformidad de condiciones económicas para cada especialidad deportiva, en similar estamento y categoría, cuya cuantía será fijada por la Asamblea General. Los ingresos producidos por estos conceptos irán dirigidos prioritariamente a financiar la estructura y funcionamiento de FAE.

Uniformidad de contenido y datos expresados en función de las distintas categorías deportivas.

FAE expedirá las licencias solicitadas en el plazo de quince días desde su solicitud, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos deportivos establecidos para su expedición, en sus Estatutos o Reglamentos.

La no expedición injustificada de las licencias en el plazo señalado comportará para FAE la responsabilidad disciplinaria conforme a lo previsto en el ordenamiento jurídico deportivo.

Las licencias expedidas por las Federaciones Aéreas Deportivas de ámbito autonómico habilitarán para dicha participación cuando éstas se hallen integradas en FAE, se expidan dentro de las condiciones mínimas de carácter económico y formal que fija FAE, y constatarán su expedición a la misma.

A estos efectos, la habilitación se producirá una vez que la Federación de ámbito autonómico alose a FAE la correspondiente cuota económica, fijada en su día por la Asamblea General de FAE, y acredite fehacientemente que tanto el seguro de accidentes deportivos como el de responsabilidad civil cumple con las condiciones mínimas establecidas.

Las licencias expedidas por las Federaciones de ámbito autonómico que, conforme a lo previsto en los párrafos anteriores, habilitan para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal, consignarán los datos, al menos, en la lengua española oficial del Estado.

Dichas licencias reflejarán cuatro conceptos económicos:

- 1.º Seguro de cobertura de accidentes deportivos al que se refiere el artículo 502 de la Ley del Deporte y otras normas que lo desarrollen.
- 2.º Cuota correspondiente a FAE.
- 3.º Cuota para la Federación deportiva de ámbito autonómico.
- 4.º Seguro de Responsabilidad Civil que como mínimo ha de cubrir las coberturas que hayan sido establecidas por la Comisión Delegada de la Asamblea General.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15990 *RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Equipos Nucleares S.A., que forma parte de su Convenio colectivo.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Equipos Nucleares S.A. (ENSA) que forma parte de su Convenio Colectivo como anexo y que supone una modificación de parte de su articulado (BOE de 23-12-2005 «Código de Convenio n.º 0001002»), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1985, 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 1049/1981, 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 Acuerdo 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, 18 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

PLAN DE IGUALDAD DE EQUIPOS NUCLEARES, S. A. (ENSA)

PRÓLOGO

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad. En concreto, la ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, sitúando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libres y responsablemente las que acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del acortamiento legal, la Dirección y el Comité de Empresa de ENSA han aprobado el presente Plan de Igualdad donde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de ENSA para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. Todo ello en base a las siguientes motivaciones:

La nueva incorporación de las mujeres al mercado laboral y el desarrollo social, han supuesto modificaciones en la sociedad a las que la empresa no puede ser ajena (incremento de la actividad remunerada de las mujeres, nuevos modelos de familias, incremento de la esperanza de vida, etc.). Ello ha obligado a las empresas a adaptarse a los nuevos cambios a los que estamos asistiendo y a integrar en sus organizaciones sistemas de gestión que repercutan en una mayor eficacia y eficiencia empresarial.

En la actualidad, la calidad en el trabajo se ha convertido en un factor importante para la supervivencia empresarial. Hoy en día cuando se habla de calidad, no sólo se refiere a la calidad en el producto o la calidad en la producción, sino que la referencia se plantea globalmente, afectando también a la calidad en el trabajo. El concepto de calidad supone la necesidad de hacer compatibles los objetivos productivos con la satisfacción de las personas que intervienen en el proceso productivo.

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desperdiciar las aptitudes de una persona por cues-