

En consecuencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a aquellas personas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 15 de septiembre de 1999.—El Director del Departamento, Roberto Serrano López.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20538 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (código de Convenio número 9912405) que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1999, de una parte, por la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Organizaciones Sindicales CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo establecido 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, 28 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal para «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales» se otorga por las centrales sindicales CC.OO y UGT y la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio se aplicará a todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Vigencia y revisión.*

La duración del presente Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2000 y entrará en vigor a partir del día 1 de agosto de 1999, cualquiera

que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a la otra parte, al domicilio de la Comisión Mixta, interpretadora del Convenio. En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales; en este caso se incrementará por la aplicación del índice de precios al consumo (IPC) correspondiente a igual período del año anterior publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Transcurrido el primer año natural de vigencia, la tabla salarial pactada se incrementará para el año 2000 en el mismo porcentaje que el índice de precios al consumo del año 1999.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este Convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en su totalidad, siempre y cuando no supere el 150 por 100 del salario base de Convenio.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

Los firmantes expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2 de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto en ninguna materia. A tal fin declaran que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio estatal y cualquier otro de ámbito distinto, este último quedará expresamente anulado a todos los efectos y en todas sus materias.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y funciones

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

GRUPO I. PERSONAL TITULADO

Personal titulado: Es el que siendo poseedor de título universitario ejerce funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios en exclusiva para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios, Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá un salario a tanto alzado pactado por las partes.

La posesión del título no dará derecho a la inclusión en esta categoría de no ir acompañada del reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa. No podrá alegarse titulación a efectos de categoría profesional de no contar con tal escrito.

GRUPO II. ADMINISTRACIÓN

Coordinador.—Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos a más departamentos o sucursal.

Oficial de 1.^a—Es el empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieren iniciativa propia y decide en actuaciones importantes.

Oficial de 2.^a—Es el empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieran iniciativa propia.

Auxiliar administrativo.—Es el empleado con conocimientos elementales en ofimática, que realiza tareas administrativas y gestiona en centros oficiales con responsabilidad para aceptar requerimientos.

GRUPO III. SERVICIOS

Cobrador y repartidor.—Es el trabajador que se desplaza hasta el domicilio de las empresas a llevar y recoger documentación, efectuando el cobro de recibos.

Aspirante.—Es el empleado, con una antigüedad en la empresa inferior a dos años, cuya función es la de presentador de documentos con disposición a trabajar en funciones elementales administrativas.

Personal de limpieza.—Son aquellas personas ocupadas en la limpieza de los locales de la empresa.

Artículo 8. *Formación profesional y reciclaje.*

A todo trabajador se le facilitará el acceso a cursar seminarios, conferencias, etc. Las empresas han de considerar prioritario y fundamental el mejoramiento de la formación de sus empleados.

El trabajador aceptará los cursos de formación y reciclaje aunque para ello tenga que desplazarse fuera de la localidad del domicilio de la empresa.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992 y declaran que este acuerdo desarrollará su efecto en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria queda facultada para desarrollar la iniciativa necesaria que conduzca a la ejecución del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPÍTULO III

Contratación y ceseArtículo 9. *Contrato de formación.*

Podrán formalizarse este tipo de contrato con aquellas personas que se inician en los trabajos propios de la profesión con el objetivo de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para una completa capacidad profesional.

El contrato de formación se regirá por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

1. La edad máxima para acceder a la contratación de formación será de veinte años.
2. La duración máxima del contrato será de tres años, salvo que la empresa tenga una plantilla superior a 25 trabajadores, en cuyo caso será de dos años.
3. La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 60 por 100 durante el primer año, al 65 por 100 durante el segundo año y al 70 por 100 durante el tercer año, del salario fijado en este Convenio para el Auxiliar administrativo.
4. A criterio de la empresa y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia, por centros reconocidos.

Artículo 10. *Contrato eventual.*

Dadas las características del sector y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dicho contrato será de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido igual o inferior a seis meses, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado.

Artículo 11. *Preaviso de cese.*

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo I: Tres meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo III: Un mes.

En caso de no producirse, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 12. *Período de prueba.*

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo III: Un mes.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y vacacionesArtículo 13. *Jornada de trabajo y horario.*

La jornada de trabajo efectivo anual será de mil setecientos ochenta horas.

La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas.

Las empresas pueden distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año con respecto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario, se podrá distribuir de tal forma que en ningún caso supere el límite de descanso entre jornadas.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de treinta días naturales anuales retribuidos.

El período de disfrute será preferentemente durante los meses de agosto y septiembre.

Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en máximo de dos períodos. En caso de que la fracción sea superior a dos deberá existir consenso entre empresas y trabajador, en este caso un período no puede ser menor de quince días.

El disfrute de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de quince días, siempre que por parte del trabajador se acredite debidamente esta situación con la preceptiva baja por IT, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir del decimosexto de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

CAPÍTULO V

RetribucionesArtículo 15. *Tablas de niveles salariales.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 1999, en cómputo anual, y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales son los siguientes:

	Anual (14 pagas) Pesetas	Mensual Pesetas
Grupo I:		
Titulado superior	2.001.720	142.980
Titulado medio	1.770.720	126.480
Grupo II:		
Coordinador	1.693.720	120.980
Oficial 1. ^a	1.540.000	110.000
Oficial 2. ^a	1.437.100	102.650
Auxiliar administrativo	1.334.480	95.320

	Anual (14 pagas) — Pesetas	Mensual — Pesetas
Grupo III:		
Cobrador, Repartidor	1.231.790	87.985
Aspirante, segundo año	1.005.970	71.855
Aspirante, primer año	975.170	69.655
Personal de limpieza	1.231.790	87.985
Contrato formación:		
Primer año (60 por 100, Auxiliar administrativo) .	800.688	57.192
Segundo año (65 por 100, Auxiliar administrativo)	867.412	61.958
Tercer año (70 por 100, Auxiliar administrativo) .	934.136	66.724

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extraordinarias habituales.
2. Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas legalmente.
3. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo de tres meses desde su realización. Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 por 100.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas de treinta días de salario convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad que se abonarán como máximo el 15 de julio y el 22 de diciembre, pudiendo, a criterio de la empresa, ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 18. *Complemento por antigüedad.*

El complemento de antigüedad y el «ad personam» que lo hubiere sustituido, así como los haberes económicos que comporta se suprimirán a partir del 1 de agosto de 1999.

A partir de dicha fecha quedará consolidada la cantidad abonada por la empresa en virtud del mencionado complemento, pasando a denominarse «complemento ad personam».

A la cantidad consolidada a partir del 1 de agosto de 1999 le serán aplicables los incrementos salariales que se fijen en el presente y en los posteriores convenios colectivos.

Artículo 19. *Dietas.*

Cuando por necesidad del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, sin necesidad de pernoctar, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción una media dieta de 1.200 pesetas.

Cuando el trabajador, de conformidad con la empresa, utilice su vehículo para la realización del desplazamiento, la empresa le abonará la cantidad de 24 pesetas por kilómetro.

CAPÍTULO VI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 20. *Estudios.*

Los trabajadores que se hallen cursando estudios para la obtención de título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los per-

misos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar los correspondientes justificantes.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Matrimonio: Quince días.
- b) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día.
- c) Nacimiento de hijos, régimen de acogimiento y adopción: Tres días.
- d) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera del lugar de residencia.
- e) Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros: Dos días.
- f) Enfermedad grave con hospitalización de padres, hijos y cónyuge: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera del lugar de residencia.
- g) Enfermedad grave con hospitalización de hermanos/as: Un día.
- h) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al Médico especialista, limitándose a doce horas anuales para visitas a Médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. En todos los casos el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.
- i) Cumplimiento de deberes públicos: El tiempo imprescindible para ello.
- j) Por traslado de domicilio habitual: Un día.
- k) Por necesidades personales con previo aviso: Un día al año.

Artículo 22. *Excedencias.*

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre pueda suponer riesgo para su salud.

3. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada normal de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en treinta minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. 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 desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPÍTULO VII

Régimen asistencial

Artículo 23. *Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.*

Las empresas contratarán un seguro, a favor del trabajador, de 1.000.000 de pesetas por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, derivada de accidente de trabajo. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 24. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.

Se calificarán de faltas graves las siguientes:

1. Doble comisión de falta leve.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes.
3. La voluntaria disminución de la actividad actual.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración de falta grave, siempre que ésta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el período de tres meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses o veinte en un año.
4. El dar a conocer o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.
6. El acoso sexual.

Artículo 25. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un período de hasta cinco años.
- Despido.

CAPÍTULO IX

Cláusula de descuelgue

Artículo 26. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

El porcentaje de incremento salarial actual establecido en el Convenio Colectivo no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acre-

ditan pérdidas o disminución persistente de ingresos en los últimos dos años, siempre y cuando no abonen salarios superiores a los pactados en este Convenio.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores y simultáneamente a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Aportarán memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente. Asimismo explicarán las medidas de carácter general que tengan previsto para la viabilidad de la empresa.

A partir de este momento se iniciará un período de treinta días, máximo de consulta y negociación en el seno de la Comisión Paritaria entre ambas representaciones, las decisiones serán por unanimidad.

CAPÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 27. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

2. La Comisión Paritaria estará formada por cuatro Vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

3. Se reunirá la Comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.

4. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

5. Del contenido de las reuniones de la Comisión y de lo acordado se levantará acta.

6. La Comisión Paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta Comisión.

7. El domicilio de la Comisión será el de la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, calle O'Donnell, 46, entreplanta derecha, Madrid.

Artículo 28. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio.

2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este Convenio.

3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la Comisión Paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la Comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.

4. El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

Disposición final única.

Las partes firmantes de este Convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan el envío del presente original al ilustrísimo señor Director general de Trabajo, así como copias del presente para su registro y depósito, en el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito y para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

20539 *ORDEN de 21 de septiembre de 1999 por la que se clasifica y registra la Fundación SILOÉ.*

Por Orden ministerial se clasifica y registra la Fundación SILOÉ; Vista la escritura de constitución de la Fundación SILOÉ, instituida en Gijón (Principado de Asturias).

Antecedentes de hecho

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