

ANEXO I

Plan de formación	Tutores	Centro
Genética de peces marinos. Reproducción y cultivo larvario de moluscos bivalvos. Biología y cultivo de pectínidos: Reproducción, acondicionamiento, cultivo larvario y cultivo en suspensión. Biología, evaluación y gestión de recursos pesqueros de fondo. Técnicas de evaluación acústica de stocks de peces de interés comercial. Efectos de los artes de pesca de fondo sobre los ecosistemas vulnerables. Aplicación de los Sistemas de Información Geográfica al estudio de la variabilidad espacio-temporal de especies pesqueras de interés comercial. Hidrodinámica de la plataforma y talud gallego y cantábrico: Modelado y asimilación de datos. Utilización de Posidonia oceanica como bioindicador del estado de conservación del ecosistema marino costero mediterráneo. Geomorfología submarina del margen Continental. Interacción océano-atmósfera y su medida en Oceanografía Operacional.	Alicia García Alcázar. Alejandro Pérez Camacho. Guillermo Román. Celso Fariña. Magdalena Iglesias. Pablo Durán. Julio Martínez Portela. Manuel Ruiz Villareal. Juan Manuel Ruiz. Juan Acosta Yepes . Alicia Lavín.	C.O. de Murcia – Mazarrón. C.O. de La Coruña. C.O. de La Coruña. C.O. de La Coruña. C.O. de Baleares – Palma de Mallorca. C.O. de Vigo. C.O. de Vigo. C.O. de La Coruña. C.O. de Murcia – San Pedro del Pinatar. Madrid. C.O. de Santander.

ANEXO II

Modelo de impreso de solicitud

Datos personales:

Apellidos Nombre

Lugar y fecha de nacimiento

D.N.I. o pasaporte n.º

Domicilio (calle, plaza, piso, n.º)

Localidad Provincia

Distrito postal Teléfono

Datos académicos:

Título por el que opta a la beca Especialidad

Fecha de finalización N.º de matrículas de honor

N.º de sobresalientes N.º de notables

N.º de aprobados N.º total de asignaturas

Nota media

Otras titulaciones (título, Centro y año de finalización)

Solicitud:

Temas de aplicación elegidos (por tema de preferencia):

Tema Centro Oceanográfico

1:

2:

Relación de documentos presentados:

(Lugar, fecha y firma del solicitante)

Sra. Directora General del Instituto Español de Oceanografía. Avenida de Brasil 31, 28020 Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13091 RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

Visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, (Código de Convenio n.º 9912405), que fue

suscrito, con fecha 26 de mayo de 2005, de una parte por la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (FEAPTTAF) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO y FES-UGT en representación del colectivo laboral afectado, 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, 12 de julio de 2005.–El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

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

(Código de Convenio 9912405)

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal para «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales» se otorga por las organizaciones sindicales Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA-CC.OO.) y Federación de Servicios de la UGT (FES-UGT) y la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en 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.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores de las empresas a que se refiere el artículo 1, con exclusión del personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R.D. 1382/1985 de 1 de Agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Vigencia y revisión.*

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2007 y entrará en vigor a partir del 1 de Junio de 2005, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Se

establece específicamente que las condiciones económicas tendrán efectos desde el primero de enero de 2004.

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. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del E.T., se entenderá que se mantiene que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales; en este caso se incrementarían todos los conceptos retributivos en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno para el año prorrogado y se revisaría al final del año con carácter retroactivo desde el primero de enero por la diferencia, si el porcentaje de IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) resultara superior al inicialmente previsto.

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 140% del salario base del convenio, excepto en el Grupo I que será del 100%.

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 en anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio estatal y cualquier otro ámbito distinto, como regla general las materias contenidas en el presente Convenio estatal tiene el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión.

En las materias en que así se establezca de forma expresa, el presente Convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá el carácter de norma exclusiva y excluyente.

Tienen la consideración de materias no negociables, en todo caso: el ámbito funcional; el ámbito personal; las modalidades de contratación; el periodo de prueba; los grupos y niveles profesionales; la ordenación jurídica de faltas y sanciones; las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo, y la movilidad geográfica.

Dentro del marco laboral establecido en el E.T., y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 7. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y movilidad funcional

Artículo 8. *Principios de organización del Trabajo.*

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las Empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresas y trabajadores.

Los sistemas de organización en el trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinarán el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el art. 39 del ET.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquel percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría.

Los trabajadores que realicen funciones de nivel superior durante seis meses al menos en el periodo de un año, o durante ocho meses al menos en un periodo de dos años, pasarán a pertenecer a la categoría superior correspondiente a las funciones realizadas. A estos efectos no se computarán las sustituciones por maternidad.

La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el art. 22.3 del ET.

El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La Empresa dará contestación razonada a la solicitud en el plazo de un mes.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 41.1.f) del ET.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Criterios generales.*

El personal de las empresas de técnicos tributarios y asesores fiscales se clasificará en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

- Grupo I: Personal Titulado.
- Grupo II: Administración.
- Grupo III: Servicios.
- Grupo IV: Nueva incorporación.

La clasificación se realizará por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos a más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

- a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

- b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
- c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
- d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.
- e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 12. *Características de los grupos profesionales.*

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:

Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Grupo II. Administración:

Coordinador y/o Jefe Administración: Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal, dentro del marco organizativo de la empresa

Oficial primera: Es el empleado que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un jefe, si lo hubiere, con conocimientos suficientes, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión.

Oficial segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones Públicas.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, cerca de los centros de las Administraciones Públicas en consonancia de los cometidos de su categoría profesional.

Los cobradores, telefonistas y recepcionistas, están asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Servicios:

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno, cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, ordenados por sus jefes, excluidos aquellos que correspondan a otras categorías de índole superior, fechar o sellar el correo y trabajos análogos a los especificados de carácter elemental. Tendrá a su cargo el control de la limpieza, orden y conservación de los locales.

Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

Grupo IV. Nueva incorporación:

Estarán incluidos aquellos trabajadores de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de dos años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al Grupo profesional II.

Auxiliar de Primer Año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Así mismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en esta categoría un máximo de 12 meses desde su contratación.

Auxiliar de Segundo Año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Así mismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en esta categoría un máximo de 12 meses desde su contratación o desde su promoción desde Auxiliar de primer año.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en este sector, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 14. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

1. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
2. La especialización dentro del propio trabajo.
3. La reconversión profesional.
4. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las actividades del sector.

Información.—Las empresas informarán con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre sus planes anuales de formación, quienes podrán emitir informes sobre los mismos que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 15. *Comisión sectorial de formación.*

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por dos representantes de la representación sindical y dos de la patronal.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (bipartito y tripartito) y sucesivos; en el ámbito del presente convenio colectivo, según las funciones establecidas en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, o norma que lo sustituya.
2. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto de los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional.
3. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
4. Promover la formación continuada entre las empresas y trabajadores.
5. Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.
6. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 16. *Contratación indefinida.*

Para dar cumplimiento al compromiso de algunas empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 17. *Contratos 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 art. 11 del E.T. y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

La edad máxima para acceder a la contratación de formación será de 20 años.

La duración máxima del contrato será de dos años.

El período de prueba será de un mes.

La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 80% durante el primer año y al 90% durante el segundo año, del salario fijado en este convenio para le auxiliar administrativo, que se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No obstante, para el año 2004, la retribución será la que figura en la tabla salarial.

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 18. *Contratos eventuales.*

Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el art. 15.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dichos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

El número total de contratos de esta modalidad no podrá exceder de dos en aquellas empresas en las que la plantilla de trabajadores sea igual o inferior a diez. Para las empresas de más de diez trabajadores el límite será del 20% de la plantilla.

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 19. *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: Dos meses.
- Grupo II: Un mes.
- Grupo III: Quince días.

Artículo 20. *Periodo de prueba.*

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

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Tres meses, salvo para los auxiliares administrativos que será de un mes.
- Grupo III: Quince días.

Durante este periodo, 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, salvo las legalmente establecidas.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando un trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.780 horas.

La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que salvo casos excepcionales, se corresponde con el sábado y el domingo.

Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad comercial. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso la introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutaran de veintidós días laborales retribuidos anuales.

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

Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en varios periodos. En caso de que la fracción sea superior a dos deberá existir consenso entre empresa y trabajador, en este caso un periodo no puede ser inferior a diez días laborales.

El disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores tienen derecho a conocer las fechas que le correspondan sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Las vacaciones no comenzaran en sábado, domingo, día festivo ni en sus vísperas, salvo petición expresa del interesado.

Cuando durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de la mitad del periodo que esté disfrutando, siempre que por parte del trabajador se acredite debidamente esta situación con la preceptiva baja por I.T, no se computaran como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir de la mitad mas uno de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

Para el año 2006 los trabajadores disfrutaran anualmente de un día de libre disposición retribuido que no será acumulable a las vacaciones, salvo pacto en contra, siendo de dos días anuales a partir del año 2007. Las empresas podrán excluir para el disfrute de los días de libre disposición los periodos de máxima actividad. Estos días de permiso se reducirán de la jornada establecida en el art. 21.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del E.T.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier periodo en un plazo máximo 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.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. *Tablas de niveles salariales.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, en cómputo anual, para 14 pagas mensuales y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales son las que figuran en el Anexo I.

Artículo 25. *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, respectivamente, pudiendo, a criterio de la empresa, ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 26. *Complemento de antigüedad.*

El complemento de antigüedad y el «ad personam» que lo hubiere sustituido, así como los haberes económicos que comporta fueron suprimidos 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 en la misma proporción en los que se apliquen al resto de conceptos salariales del convenio.

Artículo 27. *Gastos de locomoción y dietas.*

Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,17 € por kilómetro realizado.

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 12 euros, cuando realicen una comida fuera y pernecten en su domicilio; 24 euros, cuando realicen las dos comi-

das fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 28. *Estudios.*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio es de 15 días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones.
- Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio en las condiciones que se establecen en el art. 45 del presente convenio.
- b) Matrimonio padres, hermanos e hijos: un día.
- c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar o preadoptivo, que serán ampliables a cuatro naturales, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual.
- d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
- e) Dos días naturales, por fallecimiento, enfermedad o accidente grave u hospitalización del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Serán ampliables a cuatro días naturales, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual. En todo caso también se considerará enfermedad grave aquella que exija la intervención quirúrgica.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, siempre que unos y otros estén relacionados con la actividad de su trabajo personal.
- i) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a los legales representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.
- j) Visitas médicas: el tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a 12 horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.
- k) Por necesidades personales con previo aviso: un día al año.

Artículo 30. *Excedencias forzosas para atender el cuidado de menores y familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar los siguientes periodos máximos:

- a) Un periodo máximo de doce meses a partir de la finalización de la baja maternal. Durante este tiempo, el trabajador, aunque se encuentre en situación de excedencia, podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa, como si estuviera en activo.
- b) Un periodo no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

Las excedencias reguladas en este artículo no son retribuidas pero sí computan a efectos de antigüedad, durante este tiempo, el trabajador, aunque se encuentre en situación de excedencia, podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa, como si estuviera en activo.

Al finalizar la excedencia, el trabajador se ha de reincorporar automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de su disfrute, durante el primer año de duración de la excedencia. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con treinta días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar, también por escrito, en el plazo de los cinco días siguientes.

Artículo 31. *Pausas y reducciones de jornada.*

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborales con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado un menor de seis años, o un disminuido psíquico, físico o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como máximo de la mitad, con una disminución correspondiente de sus retribuciones. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 32. *Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.*

Las empresas contratarán un seguro, a favor del trabajador, de doce mil quinientos euros (12.500,00 €) 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 o beneficiarios del trabajador, según legislación vigente.

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

Durante los procesos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de I.T.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral que supongan hospitalización del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral no previstos en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala:

Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 50 por ciento de su retribución.

Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 75 por ciento de su retribución.

Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la I.T., hasta el 100 por cien de su retribución.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, solo se percibirá durante un máximo de diez días por cada año natural.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinarioArtículo 34. *Faltas y Sanciones.*

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

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador.

Faltas leves: Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.
4. Falta reiterada de atención o diligencia con los clientes.

Faltas graves: Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se deberán considerar incluidas 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.
5. El abuso en la utilización de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.

Faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

1. La reiteración de falta grave, siempre que esta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el periodo de tres meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el periodo 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, entendiendo como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada

por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

7. El uso de las instalaciones con fines particulares, sin autorización expresa del empresario.

8. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las funciones encomendadas.

9. La simulación de enfermedad.

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen concurrencia desleal a la empresa.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidos en la empresa.

Artículo 35. *Sanciones.*

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

Por falta leve:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción pertinente.

Artículo 36. *Procedimiento.*

Corresponde a la dirección de la empresa o en persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a los trabajadores, haciéndoles saber del derecho que les asiste a ser oídos, en el caso de abrirse expediente.

Si para esclarecer los hechos, fuera necesaria la instrucción de expediente, la persona afectada tendrá derecho a, en el plazo de cinco días, formular un pliego de descargo y solicitar cuantas pruebas considere necesarias en defensa de sus derechos y sean aceptadas como pertinentes por el instructor, debiendo concluirse el proceso en un plazo máximo de quince días naturales, desde la apertura de diligencias.

De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada por aquella, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la dirección de la empresa. En la citada comunicación, se hará saber a la persona interesada el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

En aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido, será oída la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores / as las sanciones impuestas.

Cancelación:

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedan canceladas al cumplirse los plazos de dos meses para las faltas leves, seis meses para las faltas graves y diez meses para las faltas muy graves, desde la comunicación de la sanción por parte de la empresa.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de un mes, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona expedientada.

CAPÍTULO XI

Cláusula de descuelgueArtículo 37. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

El porcentaje de incremento salarial actual establecido en el convenio colectivo no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan 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 periodo de treinta días, máximo de consulta y negociación en el seno de la comisión paritaria entre ambas representaciones, las decisiones serán por unanimidad.

CAPÍTULO XII

Comisión ParitariaArtículo 38. *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 esta comisión será el de la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, C/ Lepant, 235. bajos. 08013-Barcelona.

Artículo 39. *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 del convenio 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.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboralArtículo 40. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, en especial las de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 41. *Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.*

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro designados por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y los trabajadores.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicalesArtículo 42. *Acumulación de créditos horarios.*

Los créditos horarios que ostentan los delegados de personal y miembros de los comités de empresa podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria de los trabajadores que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Si un delegado de personal o miembro del comité de empresa, es al mismo tiempo delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le correspondieran por cada uno de los mencionados cargos.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computaran dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 43. *Uso sindical del correo electrónico.*

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

Artículo 44. *Ámbito electoral.*

Para la elección de los órganos de representación unitaria de los trabajadores. En las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que en su conjunto sumen más de diez y menos de cincuenta trabajadores se podrán elegir delegados de personal provinciales en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de 31 a 39, tres.

Si el censo de trabajadores en una provincia es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa conjunto a nivel provincial con el número de miembros establecidos por el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Parejas de hecho.*

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista. Dicha acreditación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial de manifestaciones.

Disposición adicional primera. *Igualdad de condiciones.*

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Asimismo, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

**TABLAS SALARIALES DEL II CONVENIO COLECTIVO
DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES**

	2004	2005	2006	2007
Grupo I:				
Titulado Superior	14.204,94	16.000	16.500	17.500
Titulado Medio	12.565,68	14.500	15.500	16.500
Grupo II:				
Coordinador	12.019,25	14.200	14.950	15.700
Oficial 1. ^a	10.928,41	12.700	13.200	14.000
Oficial 2. ^a	10.198,19	11.750	12.250	12.950
Auxiliar administrativo	9.469,96	10.000	10.500	11.000
Grupo III:				
Cobrador, Repartidor	8.741,24	9.050	9.350	9.800
Personal de limpieza	8.741,24	9.050	9.350	9.800
Grupo IV. De incorporación:				
Auxiliar de primer año	7.575,97	8.000	8.400	8.800
Auxiliar de segundo año	8.522,96	9.000	9.450	9.900
Formación primer año	5.681,98	8.000	8.400	8.800
Formación segundo año	6.155,48	9.000	9.450	9.900

13092 *ORDEN TAS/2470/2005, de 21 de junio, por la que se clasifica la Fundación Benéfica San Andrés de asistencia social, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales de competencia estatal.*

Por Orden por la que se clasifica y registra la Fundación Benéfica San Andrés.

Vista la escritura de constitución de la Fundación Benéfica San Andrés, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

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

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, D. Luis Usera Cano, el día 30 de noviembre de 2004, con el número 5048 de su protocolo, por D. Cándido Matín Hernández, Doña Manuela Capilla Martín, Don Julián Paulino Argüello González y Don Pedro Basari Pelico. Subsanaada por otra otorgada ante el mismo notario el día 19 de mayo de 2005, con el n.º 2194 de orden de su protocolo.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, de los cuales siete mil quinientos han sido aportados por D. Cándido Martín Hernández y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación. Los veintidós 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 Cándido Martín Hernández.
Vicepresidente: Don Julián Paulino Argüello González.
Secretario: Don Pedro Basari Pelico.
Tesorera: Doña Manuela Capilla Martín.

Asimismo se confieren poderes a favor del presidente y de la tesorera de la Fundación D. Cándido Martín Hernández y Doña Manuela Capilla Martín, respectivamente, para que, en nombre y representación de la misma, puedan ejercitar las facultades que se relacionan en la cláusula cuarta, b) de la citada escritura.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4.º de los Estatutos, radica en la calle feraz n.º 37, 3 28008 Madrid.

Sexto.—La Fundación según determina el artículo 5 de los Estatutos desarrollará sus actividades en todo el territorio del Estado.

Séptimo.—El artículo 6.º de los Estatutos dispone: «La Fundación tiene la finalidad de atender las necesidades de personas de distintas edades, nacionalidades, sexo o condición social, teniendo preferencia aquellos que no tienen personas que les ayuden y que carecen de medios económicos.»

Octavo.—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 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, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio 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.

Quinto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 6 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, siguiendo el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la Fundación Benéfica San Andrés, instituida en Madrid, cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia social.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 28-1340.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación de cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 21 de junio de 2005.—P. D. (Orden de 15 de marzo de 2001), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, María Amparo Valcarce García.