

*Anexo V**Grados de experimentalidad de las enseñanzas del artículo cuarto*

## Grado de experimentalidad 1

Máster en Biotecnología Alimentaria, en Recursos Geológicos y Geotecnia, en Química Teórica y Modelización Computacional, en Física de la Materia Condensada y Nanotecnología, y en Ortodoncia y Ortopedia Dentofacial.

## Grado de experimentalidad 2

Máster en Ingeniería Web, en Iniciación a la Investigación en Matemáticas, en Modelización Matemática, Estadística y Computación, y en Tecnologías de la Información y Comunicaciones en Redes Móviles.

## Grado de experimentalidad 3

Máster en Dirección y Planificación del Turismo, en Administración y Dirección de Empresas, en Género y Diversidad, en Economía: Instrumentos del Análisis Económico, y en Estudios Sociales de la Ciencia.

*Anexo VI**Tarifas según grado de experimentalidad de enseñanzas del anexo V*

Precio del crédito ECTS (euros)

Grado de experimentalidad	Primera Matrícula	Segunda Matrícula
1	27,17	39,40
2	22,99	33,34
3	16,72	24,24

Máster en Ortodoncia y Ortopedia Dentofacial: 40,00 euros por crédito.

*Anexo VII**Tarifas*

Estudios de especialidades médicas que no requieran formación hospitalaria del apartado tercero del anexo al Real Decreto 127/1984, de 11 de enero, en unidades docentes acreditadas:

Por cada crédito: 32,04 euros.

*Anexo VIII**Tarifas*

## 1. Evaluación y pruebas:

- 1.1. Pruebas de aptitud para el acceso a la Universidad: 63,44 euros.
- 1.2. Pruebas de evaluación de aptitudes personales: 63,44 euros.
- 1.3. Certificado de Aptitud Pedagógica (incluye todos los cursos): 268,48 euros.
- 1.4. Proyectos de fin de carrera correspondientes a enseñanzas no renovadas: 116,64 euros.
- 1.5. Prueba de conjunto para homologación de títulos extranjeros de educación superior: 116,64 euros.
- 1.6. Examen para tesis doctoral: 116,64 euros.

1.7. Obtención, por convalidación, de títulos de Diplomados en enseñanzas de primer ciclo universitario:

- 1.7.1. Por evaluación académica y profesional conducente a dicha convalidación: 116,64 euros.
- 1.7.2. Por trabajos exigidos para dicha convalidación: 194,28 euros.

1.8. Examen de Grado: 116,64 euros.

1.9. Evaluación por compensación: 34,07 euros.

1.10. Homologación a títulos y grados españoles de Posgrado: 130,87 euros.

## 2. Títulos y Secretaría:

2.1. Expedición de títulos académicos:

- 2.1.1. Doctor: 182,67 euros.
- 2.1.2. Certificado–Diploma de estudios avanzados para el Doctorado: 59,90 euros.
- 2.1.3. Máster Oficial: 150,00 euros.
- 2.1.4. Licenciado, Arquitecto o Ingeniero: 122,63 euros.
- 2.1.5. Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico: 59,90 euros.
- 2.1.6. Títulos de Bachiller Superior anteriores a 1975: 59,90 euros.
- 2.1.7. Suplemento Europeo al Título: 88,83 euros.
- 2.1.8. Expedición e impresión de duplicados de títulos universitarios oficiales, posgrado, Suplemento Europeo al Título y títulos de Bachiller Superior anteriores a 1975: 28,13 euros.

2.2. Secretaría:

- 2.2.1. Gastos generales de Secretaría, incluida la expedición en su caso de tarjetas de identidad: 22,22 euros.
- 2.2.2. Certificaciones académicas: 22,22 euros.
- 2.2.3. Certificado Europeo de Estudios: 22,22 euros.
- 2.2.4. Traslados de expedientes académicos: 22,22 euros.
- 2.2.5. Compulsa de documentos: 8,72 euros.
- 2.2.6. Certificado de equivalencia de notas de estudios extranjeros de bachillerato: 22,22 euros.
- 2.2.7. Solicitud de convalidaciones y adaptaciones, excepto las comprendidas entre planes de estudio del mismo centro conducentes a la misma titulación: 22,22 euros.

## • OTRAS DISPOSICIONES

## CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

*RESOLUCION de 30 de mayo de 2007, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de (Código: 3300225, expediente: C-17/07) Comercio de Equipos,

Recambio, Componentes y Accesorios del automóvil, con entrada en el registro de la Consejería de Trabajo y Empleo el día 28 de mayo de 2007, suscrito por la representación legal de las empresas y de los trabajadores del 17 de mayo de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por resolución de 30 de enero de 2006, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Empleo, por la presente.

### RESUELVO

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, a 30 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo y Empleo (P.D. Autorizada en resolución de 30 de enero, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 16 de febrero de 2006).—10.395.

### Anexo

#### ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 17 de mayo de 2007, reunida la Comisión Deliberadora del Convenio colectivo para el Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias, con asistencia de las siguientes representaciones:

De los trabajadores: Don Alfredo García Fernández, por CCOO.; don Ismael Cambor Pérez de Lara, por UGT; don Angel Suárez Iglesias, por USO.

De los empresarios: Don José Luis Alonso González, don Emilio Pérez Caicoya, don Jesús Llamazares Diez y don José Luis Fernández Balbona. Doña Magdalena Huelga Fernández y don Alfonso José Fernández Ramos, en calidad de Asesores.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de la Comisión Deliberadora, se acuerda:

1.º Reconocer plena capacidad legal y representatividad suficiente en todo su ámbito, para suscribir en toda su extensión el siguiente texto del Convenio Colectivo:

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE EQUIPOS, RECAMBIOS, COMPONENTES Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

#### Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.—*Ambito territorial.*

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en todo el Principado de Asturias.

Artículo 2.—*Ambito funcional.*

Obligan sus preceptos a las empresas dedicadas a la actividad de Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil, así como a las empresas y personal que además de tener las actividades comerciales mencionadas, se dediquen a actividades industriales afines a las mismas.

Artículo 3.—*Ambito temporal.*

La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, desde la fecha de su entrada en vigor, considerándose, posteriormente, prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes, ante la otra y ante la Autoridad laboral, con una antelación de un mes.

Artículo 4.—*Duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2006 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, aunque por causas ajenas a las partes fuera publicado con posterioridad a dicha fecha.

#### Capítulo II.—Tiempo de trabajo

Artículo 5.—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.826 horas de trabajo efectivo al año.

Se establecen como festivos, abonables y no recuperables, el sábado santo y las tardes del día de nochebuena y de nochevieja.

Artículo 6.—*Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones. La fecha para su disfrute se fijará en el mes de enero de cada año, por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, teniendo en cuenta que las mismas habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, eligiéndose por orden de antigüedad y fijándose una rotación para años sucesivos.

Serán abonadas a razón de una mensualidad del salario pactado en este Convenio, más los conceptos retributivos que normalmente perciba el trabajador durante su jornada de trabajo.

Artículo 7.—*Permisos y licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge o pareja de hecho.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de los anteriores.
- En los dos casos anteriores, si el trabajador precisase desplazarse, el permiso será de hasta cuatro días naturales.
- Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho.
- Un día natural por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho.
- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado de domicilio del trabajador.
- Un día de libre disposición a elección del trabajador.

En los casos b) y d) podrá ser fraccionado en medias jornadas.

#### Capítulo III.—Condiciones económicas

Artículo 8.—*Tablas salariales 2006, 2007, 2008 y 2009.*

Para el año 2006 se establece una tabla salarial mensual, para jornada laboral ordinaria a rendimiento completo, que será para cada trabajador la que corresponda a su categoría profesional, según el Anexo que se une a este convenio colectivo, y que representa un incremento del 2,8% sobre la del año 2005.

Para el año 2007, 2008 y 2009 el salario del año 2006 se incrementará en un 2,6%.

Artículo 9.—*Revisión salarial.*

En el caso de que el IPC real supere el porcentaje pactado al finalizar cada año, se modificarán los salarios en ese porcentaje, exclusivamente a partir del mes en que se produzca dicho exceso.

Artículo 10.—*Antigüedad.*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios al cuatro por ciento de su salario, que se percibirán tanto en las pagas mensuales como en las extraordinarias.

El número de dichos cuatrienios será ilimitado. El periodo de tiempo prestado para la empresa como Aspirante, Pinche o Auxiliar de Caja será computable para estos efectos.

Artículo 11.—*Retribución mensual y pagas extraordinarias.*

Se establecen un total de dieciséis pagas de idéntica cuantía, correspondiendo una a cada mes del año, más cuatro extraordinarias. En caso de liquidación se utilizará el cómputo de devengo anual en todas ellas, tal como se describe a continuación.

- Beneficios: Abonable dentro de la primera quincena del mes de marzo.  
Se devenga del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.
- Julio: Abonable dentro de la primera quincena de dicho mes.  
Se devenga del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

- c) Ntra. Sra. de Covadonga: Abonable dentro de la primera quincena de septiembre.  
Se devenga del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.
- d) Navidad: Abonable dentro de la primera quincena de diciembre.  
Se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre.

**Artículo 12.—Pago de nóminas.**

Las empresas deberán abonarlas dentro de los cinco primeros días de cada mes siguiente a la fecha de su devengo.

**Artículo 13.—Salidas, dietas y viajes.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique su Centro de Trabajo, percibirán sus dietas de acuerdo con la justificación de los gastos habituales en su desplazamiento.

**Artículo 14.—Prima de Conducción.**

Los trabajadores que utilicen vehículos para el reparto de mercancías, recibirán las siguientes primas:

- Si se trata de furgonetas: 71,92 euros.
- Tratándose de ciclomotores: 25,36 euros.
- En el caso de camiones: 100,00 euros.

Para tener derecho a dicha percepción deberán realizar dichos trabajos en un mínimo de 10 días en el mes de devengo.

**Artículo 15.—Ayuda por hijos disminuidos.**

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos, percibirán de la empresa, por cada uno de ellos, la cantidad de 59,46 euros mensuales.

**Artículo 16.—Prendas de trabajo.**

Al personal obrero se le facilitará semestralmente un mono o bata y en los demás, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio.

**Artículo 17.—Seguro colectivo.**

Se pacta un seguro colectivo de vida y accidentes para los trabajadores a cargo de la empresa, siendo obligatorio para la misma su contratación.

Las condiciones mínimas del seguro que debe contener la póliza son las siguientes:

Riesgo asegurado	Capital
Muerte por causa natural:	8.500,00 euros
Muerte derivada de accidente o enfermedad profesional:	16.000,00 euros
Invalidez permanente absoluta, Total o Gran Invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional:	30.000,00 euros
Invalidez permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad profesional (según baremo): Hasta	30.000,00 euros

**Artículo 18.—Sustitución y compensación de retribuciones.**

Las retribuciones que se establecen en este convenio colectivo, sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto las horas extraordinarias y dietas, ya que lo fueran por virtud de Ordenanza de Trabajo para el Comercio, disposiciones laborales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador/a pueda sufrir disminución de las retribuciones globales que disfrute. De donde resulta que aquellas empresas incluidas en el presente convenio colectivo, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global, los fijados en el presente texto, absorberán íntegramente los aquí estipulados.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vienen disfrutando los trabajadores/as.

*Capítulo IV.—Seguridad y salud laboral*

**Artículo 19.—Incapacidad temporal.**

El personal que se encuentre en Incapacidad Temporal, recibirá, con cargo a la empresa, el complemento necesario para la percepción del 100% del salario convenio a fin de completar las prestaciones de la Seguridad Social. Las pagas extraordinarias se abonarán, asimismo al 100%. No tendrán dere-

cho al percibo de tal complemento quienes no tengan derecho a prestaciones por tal concepto de la Seguridad Social.

**Artículo 20.—Jubilación.**

Las partes firmantes del acuerdo, han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad, y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores/as jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen.

**Artículo 21.—Principios generales de salud laboral y seguridad en el trabajo.**

La Ley 31/1995, de 1 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Se pacta la aplicación de un Protocolo de Actuación en casos acoso laboral, que se adjunta como Anexo II al texto de este convenio.

**Artículo 22.—Protección ante los riesgos.**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Este deber genérico del empresario, se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores/as.

**Artículo 23.—Evaluación de riesgos y acción preventiva.**

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 24.—Equipos de trabajo y medios de protección.**

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como norma general, en todo centro de trabajo existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

**Artículo 25.—Información y formación.**

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

**Artículo 26.—Consulta y participación.**

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

**Artículo 27.—Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.**

Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención en la empresa y previo acuerdo con la misma, dispondrán de un crédito mínimo anual de 30 horas para acudir a cursos de formación relacionados con la prevención de la actividad de la empresa.

Cualquier modificación reglamentaria que se produzca se someterá a la comisión mixta del presente convenio.

*Capítulo V.—Contratación y empleo*

**Artículo 28.—Contratación.**

Las empresas se ajustarán en materia de contratación a la normativa vigente en cada momento.

**Artículo 29.—Indemnización por extinción de contrato temporal.**

En los casos previstos en el artículo tercero del Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, se establece una indemnización de diez días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

**Artículo 30.—Preaviso por fin de la relación laboral.**

En la relación laboral superior a doce meses, tanto por la empresa como por los trabajadores, existe la obligación de comunicar el cese de forma fehaciente con una antelación de quince días. En el supuesto de no realizarse esta comunicación se devengarán tantos días de salario por la falta de preaviso que se produjera, incrementándose en la liquidación en el supuesto de que el incumplimiento fuera por parte del empresario y se descontarían de la liquidación para el caso de que tal incumplimiento fuera del trabajador.

**Artículo 31.—Régimen de aprendices.**

Las empresas procurarán dar ocupación en concepto de aprendices y aspirantes, a un mínimo equivalente al 5% de las plantillas de personal de oficio ó de Administrativos, respectivamente, por cada centro de trabajo.

Las empresas, a petición de los Comités de Empresa o Delegado de Personal, accederán a facilitar a los Aprendices los permisos necesarios para la asistencia a cursillos de formación profesional durante la jornada laboral, específicos de la actividad, previa comprobación de inscripción de asistencia, abonando las horas perdidas por esta causa.

**Artículo 32.—Capacidad disminuida.**

Cuando a un/a trabajador/a se le declare afectado de una incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo, continuará prestando sus servicios en la empresa sin disminución de categoría ni de percepciones salariales.

En caso de tratarse de incapacidad permanente total para su profesión habitual, asimismo derivada de accidente de trabajo, la empresa estará obligada a buscarle un puesto de trabajo compatible, incrementándole los salarios correspondientes a su nuevo puesto en un veinticinco por ciento, sin que en ningún caso la cantidad resultante pueda ser superior a los que le correspondieran en la antigua categoría.

**Artículo 33.—Trabajadores minusválidos.**

Las empresas tendrán obligación de admitir hasta un máximo del 2% de su plantilla, a trabajadores minusválidos, siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para ello.

*Capítulo VI.—Garantías sindicales e interpretación de convenio*

**Artículo 34.—Garantías sindicales.**

Los trabajadores sindicales, disfrutarán de las garantías fijadas por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

**Artículo 35.—Interpretación y cumplimiento del convenio colectivo.**

Los firmantes de este convenio colectivo confían en que tanto las empresas como los trabajadores afectados por el mismo, interpretarán y cumplirán rectamente todo cuanto queda convenido.

Toda duda, cuestión y divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del mismo se suscite, se someterá a la consideración de la comisión paritaria.

**Artículo 36.—Disposiciones aclaratorias.**

En defecto de normas aplicables por el presente convenio colectivo, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el

Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 9 de abril de 1996.

**Artículo 37.—Comisión paritaria de vigilancia.**

Estará integrada por representantes de cada una de las partes firmantes del presente convenio, que serán los siguientes:

- En representación de los Empresarios:  
Don Emilio Pérez Caicoya y don José Luis Alonso González.
- En representación de los Trabajadores:  
Don Alfredo García Fernández, por CCOO, don Ismael Camblor Pérez de Lara, por UGT.

La dirección de dicha Comisión Paritaria de Vigilancia, se fija indistintamente, en la calle Cardenal Cienfuegos, 2-bajo; en la Plaza General Ordóñez n.º 1, y en la calle Santa Teresa 15, todas ellas de Oviedo.

*Capítulo VII — Clasificación profesional*

**Artículo 38.—Categorías profesionales.**

En cuanto a definición de categoría profesional y funciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo para el Comercio, incluyéndose la siguiente:

**Repartidor.** Es el trabajador que tiene a su cargo funciones de reparto, bien en el interior o en el exterior del establecimiento, recogida y distribución de correspondencia y cualesquiera otras labores subalternas. Al cumplir veinte años pasará a la categoría XI y al cumplir 25 años y si tiene dos años como mínimo de antigüedad en dicha categoría se encuadrará en la categoría de mozo. En caso de no cumplir este último requisito permanecerá en la misma categoría hasta cumplir los dos años.

**Conductor de camión.** Es aquel trabajador/a que, estando en posesión del permiso de conducción correspondiente, realiza sus funciones en un vehículo de PMA (Peso Máximo Autorizado) superior a 3.500 kilogramos.

Y en prueba de conformidad, lo firman las partes en el lugar y fecha señalado en el encabezamiento.

*Convenio colectivo para el Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias*

*Conceptos retributivos año 2006*

NIVEL	CATEGORIAS	MENSUAL
1	Titulado Superior y Director	1.100,28
2	Titulado Medio y Jefe División	1.071,39
3	Jefe Personal, Jefe Compras, Jefe Ventas, Encargado General y Jefe Administrativo	1.042,43
4	Jefe Almacén, Jefe Sucursal, Jefe Sección, Jefe Administrativo, Jefe Taller y Encargado de Establecimiento	1.013,53
5	Oficial 1ª Administrativo, Contable-Cajero, Oficial 1ª Oficio, Programador informático, Dependiente Mayor	999,01
6	Oficial 2ª Administrativo, Oficial 2ª de Oficio, Operador Máquinas, Contable, Dependiente con más de 3 años de antigüedad, Viajante o Corredor de Plaza de más de 3 años de antigüedad, Delineante, Capataz.	926,60
7	Dependiente con menos de 3 años, Escaparartista, Viajante o Corredor de Plaza con menos de 3 años de antigüedad	883,18
8	Ayudante Dependiente, Especialista.	796,30
9	Auxiliar Administrativo, Telefonista, Auxiliar de Caja con más de 3 años de antigüedad	752,87
10	Ascensorista, Cobrador, Portero, Ordenanza, Empaquetador, Mozo y Personal de Limpieza.	723,95
11	Aprendiz, Personal con contrato formativo con más de 18 años, Auxiliar de Caja con menos de 3 años de antigüedad. Repartidor menor de 25 años.	579,12
12	Aprendiz, Personal con contrato formativo, Auxiliar de Caja, todos ellos de menos de 18 años. Repartidor menor de 20 años.	473,35

Convenio colectivo para el Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias

Conceptos retributivos año 2007

NIVEL	CATEGORÍAS	MENSUAL
1	Titulado Superior y Director	1.128,88
2	Titulado Medio y Jefe División	1.099,24
3	Jefe Personal, Jefe Compras, Jefe Ventas, Encargado General y Jefe Administrativo	1.069,53
4	Jefe Almacén, Jefe Sucursal, Jefe Sección, Jefe Administrativo, Jefe Taller y Encargado de Establecimiento	1.039,87
5	Oficial 1ª Administrativo, Contable-Cajero, Oficial 1ª Oficio, Programador informático, Dependiente Mayor	1.024,98
6	Oficial 2ª Administrativo, Oficial 2ª de Oficio, Operador Máquinas, Contable, Dependiente con más de 3 años de antigüedad, Viajante o Corredor de Plaza de más de 3 años de antigüedad, Delineante, Capataz.	950,69
7	Dependiente con menos de 3 años, Escaparartista, Viajante o Corredor de Plaza con menos de 3 años de antigüedad	906,14
8	Ayudante Dependiente, Especialista.	817,00
9	Auxiliar Administrativo, Telefonista, Auxiliar de Caja con más de 3 años de antigüedad	772,44
10	Ascensorista, Cobrador, Portero, Ordenanza, Empaquetador, Mozo y Personal de Limpieza.	742,77
11	Aprendiz, Personal con contrato formativo con más de 18 años, Auxiliar de Caja con menos de 3 años de antigüedad. Repartidor menor de 25 años.	594,17
12	Aprendiz, Personal con contrato formativo, Auxiliar de Caja, todos ellos de menos de 18 años. Repartidor menor de 20 años.	485,65

Prima por conducción: Camiones .....	102,60
furgonetas .....	73,78
ciclomotores .....	26,01

Ayuda por hijos disminuidos: ..... 61,00

Procedimiento de prevención y tratamiento de acoso moral y sexual

Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respecto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud, seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ellos, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes aseguran que todos los trabajadores conozcan de la existencia del Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas en el plazo de un año desde la implantación del Procedimiento incorporación en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

Definición de acoso moral y sexual

Acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocionalmente y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos o gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillen, desprecien o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que a título de ejemplo constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

- Cartas o notas de contenidos sexual, que propongá, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencias en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del trabajador.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

#### Procedimiento de actuación

En el término de un años desde la publicación del presente convenio a nivel de empresa se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se creará a nivel de empresa una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otras denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

#### UNIVERSIDAD DE OVIEDO:

*CONVENIO de colaboración suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Universidad de Oviedo para realizar actividades de intercambio y formación inicial de alumnos de la Escuela Universitaria de Magisterio.*

En Madrid, a 5 de diciembre de 2006.

#### REUNIDOS

De una parte, la Excm. Sra. Ministra de Educación y Ciencia, doña Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo, en virtud de lo dispuesto el apartado 13.3 de la Ley 6/1997 de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE).

De otra parte, en nombre y representación de la Universidad de Oviedo, el Excmo. Sr. don Juan Antonio Vázquez García, en su calidad de Rector Magnífico según establece el R.D. 39/2004, de 29 de abril, por el que se le nombra Rector, en virtud de las competencias que le atribuye la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, artículo 20, y de conformidad con lo establecido en el artículo 60 de los Estatutos de la Universidad de Oviedo, aprobados por Decreto 233/2003, de 28 de noviembre.

Ambas partes, en la representación que ostentan, tienen y se reconocen mutua capacidad legal para obligarse y convenir

#### MANIFIESTAN

*Primero.*—Que, con aplicación a partir de noviembre de 2003, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, ha firmado con el departamento de Educación británico un Memorandum de Entendimiento con el objetivo de potenciar la cooperación conjunta en el campo de la formación inicial del profesorado y el desarrollo de lenguas extranjeras en la Educación Primaria

*Segundo.*—Que, en virtud de este Memorandum de Entendimiento, y en cooperación con Universidades británicas, se ha ofrecido a la Universidad de Oviedo, la posibilidad de suscribir este Convenio para participar en un intercambio de sus alumnos con estudiantes de las Facultades de Formación del Profesorado del Reino Unido, lo que permitirá a los futuros profesores de Educación Primaria de ambos países mejorar su formación inicial, ayudándoles también en el aprendizaje de una lengua extranjera (inglés y español, respectivamente).

*Tercero.*—Que el presente convenio está fuera del ámbito de aplicación del R.D. Legislativo 2/2000 de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, siéndole de aplicación la Ley

38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, singularmente las obligaciones de los beneficiarios de las ayudas previstas en su artículo 14.

*Cuarto.*—Que para la realización del presente convenio existe crédito adecuado y suficiente en la aplicación presupuestaria 18.09.321N.441 del Ministerio de Educación y Ciencia.

*Quinto.*—Que ambas entidades, por todo lo manifestado y considerando que tienen unos objetivos en parte coincidentes y complementarios, desean suscribir el presente convenio a fin de mejorar sus respectivos cometidos, para lo cual formalizan el presente documento, con arreglo a las siguientes

#### CLAUSULAS

*Primera.*—El presente convenio de colaboración entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Universidad de Oviedo tiene por objeto realizar, en el presente curso académico 2006-2007, el intercambio de 15 alumnos de la Escuela Universitaria de Magisterio de la Universidad de Oviedo, con el mismo número de alumnos de grado y postgrado y de Facultades de Formación del Profesorado del Reino Unido.

Está además prevista la visita de dos Profesores-Tutores españoles al Reino Unido, y análogamente dos Profesores-Tutores británicos a España, a fin de intervenir en el proceso de evaluación de los alumnos participantes en el intercambio

*Segunda.*—A tal fin, el Ministerio de Educación y Ciencia, dentro del ejercicio económico 2007 transferirá a la Universidad de Oviedo, tras la firma del Convenio, un total de 15.636,00 euros (quince mil seiscientos treinta y seis euros), que se ingresarán en Cajastur, a nombre de la Universidad de Oviedo, con nº de cuenta 2048 0000 24 051 00000 99 sita en la Plaza de la Escandalera 2,- código postal 33003 Oviedo. Este importe supone un 70% del total de los gastos del proyecto, soportando la universidad el 30% restante. Ambas partes consideran dicho importe adecuado y suficiente para atender la totalidad de los gastos que deberá realizar la Universidad de Oviedo.

*Tercera.*—La Universidad de Oviedo se compromete a gestionar todas aquellas acciones, compromisos y gastos necesarios para llevar a cabo el intercambio objeto de este convenio en el presente curso académico 2006-2007, y en cooperación con la siguiente Universidad británica: University of London, estando conforme en asumir la realización del siguiente cuadro general de actuaciones:

- Organizar y pagar el vuelo de 15 alumnos españoles al Reino Unido.
- Organizar y pagar el vuelo de 2 profesores-tutores españoles al Reino Unido.
- Organizar y pagar el alojamiento de 15 alumnos británicos (26 días) en Oviedo.
- Organizar y pagar el alojamiento de 2 profesores-tutores españoles (3 días) en el Reino Unido.
- Ofrecer un importe suficiente en concepto de bolsa comida para los 15 alumnos españoles (26 días) en el Reino Unido.
- Organizar y pagar dietas y transporte urbano de los dos profesores-tutores españoles en el Reino Unido.
- Ofrecer un importe suficiente en concepto de bolsa transporte urbano para los 15 alumnos españoles en el Reino Unido.
- Gestionar y pagar lo relativo a Seguro Médico para los 15 alumnos españoles en el Reino Unido.
- Afrontar y pagar gastos generales o de administración que pueda conllevar el proceso.