

c) Que ningún trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

d) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

## **ARTICULO 64. REGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL ACOSO SEXUAL.-**

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y /o contra la libertad de las trabajadoras o trabajadores, conducta de acoso sexual verbal o física, serán conceptuadas como falta muy grave. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales y/o la Ciudad Autónoma velarán por el derecho a la intimidad de la trabajadora/ or afecto procurando silenciar su identidad .

Los trabajadores/as afectados por esta situación tendrán derecho a cambio de puestos siempre que lo soliciten.

Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social vigente, así como el Real Decreto Ley 1/1.995 de 24 de Marzo , por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, modificado parcialmente por la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre ( BOE del 10) de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión que actuará indistintamente para el personal laboral y funcionario, estará integrada por siete miembros de la Administración designados por el Consejero de Administraciones Públicas y siete miembros por las Organizaciones Sindicales firmantes , designados por éstas.( cuatro por funcionarios y tres por personal laboral ). Cada uno de los miembros de la Parte Social tendrá en la Comisión la representación ponderada en razón de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales .

Dicha Comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o comisión.

Promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas entre la Administración y los empleados públicos que aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación entre hombres y mujeres y desarrollo de definiciones sobre el acoso sexual.

Esta Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

## **CAPITULO XXII.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

### **ARTICULO 65.-**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre del 2003 un incremento superior al acordado para este año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del 2004. Tal incremento será con efectos de primero de enero de 2003 sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2004 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 2003. El mismo criterio se utilizará para el año 2004.