

ARTÍCULO.- 57

En caso de despido improcedente del personal fijo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la oportuna Sentencia por el Órgano Judicial competente, se reunirá urgentemente la C.I.V.E. que en total paridad estudiará los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada, se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

CAPÍTULO XXI.- ACOSO SEXUAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

ARTÍCULO 58. - RÉGIMEN 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 conceptuados 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.

La Junta de Personal, Comité de Empresa. Delegados de Personal, Secciones Sindicales y/o la Dirección de la Empresa, velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afecto procurando silenciar su identidad.

Los trabajadores / as afectados por esta situación, tendrán derecho a cambio de puesto 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 de abril de 1989, así como el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29) por el que se aprueba Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995 (BOE del 29), aprobado por R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, modificado parcialmente por la Ley 32/1995, de 8 de noviembre (BOE del 10) de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 59. - PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores / as tienen

derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, el Comité de Empresa y/o representantes de los trabajadores / as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzca diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

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 o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral

CAPÍTULO XXII.- CLAÚSULA DE REVISIÓN SALARIAL

ARTÍCULO 60. -

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2004 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 de 2005. Tal incremento será con efectos de primero de enero de 2004, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2005 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 2004. El mismo criterio se utilizará para el año 2005.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El presente Convenio se entenderá prorrogado cuando no se firme el próximo, con un aumento sobre las retribuciones en las mismas condiciones que determine el Gobierno para los funcionarios en la Ley de Presupuesto Generales del Estado.