

**GUARDAS.-** Son quienes estando en posesión del Certificado de Escolaridad, tienen a su cargo - durante el día o la noche - la vigilancia y custodia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

**VIGILANTES DE SERVICIOS GENERALES.-**

**CONSERJES ESCOLARES.-**

**SUBALTERNOS.-**

**MOZOS.-** Son quienes están en posesión del Certificado de Escolaridad y están encargados de realizar, fundamentalmente, la aportación de esfuerzo físico así como traslado, almacenamiento y distribución del material utilizado en la Ciudad Autónoma.

**LIMPIADORAS.-** Son quienes estando en posesión del Certificado de Escolaridad tienen la misión de limpiar las distintas dependencias de la Ciudad Autónoma.

## **CAPITULO XX.- DESPIDO IMPROCEDENTE**

### **ARTICULO 62.-**

En caso de despido improcedente del personal laboral 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 necesarios 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.

## **CAPITULO XXI.- ACOSO SEXUAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD**

### **ARTICULO 63.- 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 produzcan 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 sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

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

### **ARTICULO 64.-**

En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2005 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 año 2006. tal incremento será con efecto de 1/01/05, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2006 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 2005. El mismo criterios se utilizara para los años 2006 y 2007.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-**

El presente Convenio asume como parte integrante del mismo y en sus propios términos la "Normativa Reguladora de la clasificación del personal, catalogación, provisión, valoración y retribución de los Puestos de Trabajo de la Ciudad Autónoma de Melilla", aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno del día 26 de junio de 2000.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**