

**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.
- e) La C.I.V.E. deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres elaborando un plan de igualdad para ello.

**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 2008 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 2009. tal incremento será con efecto de 1/01/08, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2009 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 2008. El mismo criterios se utilizara para los años 2010 y 2011.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-**

- 1.- Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- 2.- En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede, comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo.
- 3.- Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el art. 46 del E.T., en su defecto).
- 4.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.