

generada, conociendo si hechos objetivos como la falta de respeto, la continua e injustificada recriminación por malos resultados, el abuso de autoridad, la encomienda de funciones o tareas desmesuradas o el cambio injustificado de las mismas, incluso las agresiones físicas o verbales, etc., son el producto de una situación de acoso laboral. Obtenida tal conclusión, las sanciones que se deriven del posible expediente se aplicarán en su grado máximo.

La representación de los trabajadores podrá informar a la Cive de la Ciudad Autónoma cuando el régimen del personal implicado en estas conductas trascienda los límites orgánicos de la Sociedad PROYECTO MELILLA, S.A., por ejemplo en el caso de personal adscrito o dependiente del ente Matriz.

CAPÍTULO XXI.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL

Artículo 63.- Documento de Identificación.

La Sociedad PROYECTO MELILLA, S.A. expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.

Artículo 64.- Registro de Personal.

La Sociedad PROYECTO MELILLA, S.A. habilitará un Registro de Personal donde se archivarán los historiales laborales de sus trabajadores. El departamento competente en materia de personal, permitirá al personal, previa petición, el acceso a su expediente individual que exista en el Registro General de Personal, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estará sometida a las limitaciones previstas en el Art. 18.4 de la Constitución.

CAPÍTULO XXII.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Artículo 65.- Revisión Salarial.

En caso de que el índice de precios al consumo anual (IPC) establecido por el INE registrara un incremento superior al acordado para estos años de vigencia del presente Convenio, 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 ejercicio siguiente al evaluado, tal incremento será con efecto del primero de enero del ejercicio en el se considera la desviación del IPC y servirá como base para el cálculo del incremento salarial del ejercicio siguiente.

Lo previsto en el presente párrafo será de aplicación de conformidad por las normas presupuestarias contenidas en las leyes generales de presupuestos y demás normativas aplicables.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.

La CIVE determinará en cada caso concreto, tal como dispone el artículo 2, apartado "d" el criterio de aplicación de las condiciones laborales, en los aspectos no retributivos, al personal adscrito a programas no estructurales.