

de "testigos mudos" y, lo más grave, con la participación de grupos de trabajadores que se prestan a este tipo de estrategias.

En este fenómeno, complejo y difícil de evidenciar, la CIVE, previa denuncia del trabajador o de sus representantes, será el órgano que informará sobre la situación 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 Ciudad Autónoma cuando el régimen del personal implicado en estas conductas trascienda los límites orgánicos de la Sociedad instrumental Proyecto Melilla, S.A.U., en el caso de personal adscrito o dependiente del ente Matriz.

CAPÍTULO XXI. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL

Artículo 64.- Documento de identificación.

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

Artículo 65.- Registro de personal.

La Sociedad Proyecto Melilla, S.A.U. 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 66.-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.

CAPÍTULO XXIII. CIRCUNSTANCIAS POR CAUSAS ECONÓMICAS TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION

Art. 67. Procedimiento por causas económicas. técnicas. organizativas o de producción.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se aplicará lo preceptuado en la disposición adicional segunda, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores desarrollado en el periodo de consultas, según los términos del artículo 41.4 del TRLET y subsidiariamente de conformidad con lo prevenido en el artículo 82.3 del TRLET

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.

SEGUNDA.

De conformidad con el Acta del Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en Sesión Ejecutiva Ordinaria celebrada el día 21 de febrero de 2003 en su punto Séptimo en se adopta el acuerdo siguiente: "En caso de disolución de la sociedad o de reasunción por la Ciudad Autónoma de Melilla o sus entes dependientes de ámbitos de gestión de la empresa pública, la Ciudad Autónoma de Melilla absorberá al personal con contrato fijo de la misma. El trabajador, voluntariamente, podrá elegir entre la indemnización que legalmente le corresponda o integrarse al puesto de trabajo que le facilite la Ciudad Autónoma, que deberá ser de idéntica categoría profesional, nivel, retribuciones, etc. al que venía desempeñando. "

TERCERA.

Se entenderán también como causas de aplicación de la disposición anterior cualquier circunstancia que suponga un cambio objetivo de la plantilla, tales como regulaciones de empleo, cierre de algún departamento de la empresa por motivos presupuestarios, ajustes de plantilla de personal, etc.

CUARTA.

En ningún caso la aplicación del presente convenio, supondrá que algún trabajador de la empresa quede con unas retribuciones íntegras inferiores a las que venía percibiendo.

En el supuesto que, tras la valoración del puesto, se apreciase que se recibía una retribución superior a la que resultase de aplicar la VPT, estas cantidades pasarán a formar parte del concepto "Complemento personal Transitorio y absorbible" por futuros incrementos retributivos o derivados de cambios de puesto de trabajo, según la normativa presupuestaria que sea de aplicación