

Para el caso de la valoración en puntos del Subgerente y del Secretario del Consejo de Administración u otros puestos directivos, las retribuciones específicas serán determinadas en el Consejo de Administración, la CIVE será informada de la valoración hecha o modificada en cada momento

## **CAPÍTULO XVII. ENFERMEDAD, BAJAS**

### **Y ACCIDENTES DE TRABAJO.**

#### **Artículo 55.- Incapacidad laboral por baja médica.**

Todo trabajador que se encuentre en situación de baja médica expedida por el médico de cabecera o especialista designado por este, no podrá efectuar función laboral alguna.

A partir del tercer día de no asistencia por enfermedad, será obligatoria la presentación del documento de baja médica.

En ausencias inferiores a cuatro días. La dirección o el departamento podrá solicitar la presentación de informe médico.

#### **Artículo 56.- Baja médica, enfermedad o accidente de trabajo.**

En los casos de Incapacidad Temporal, legalmente declarada, o descanso maternal, Proyecto Melilla abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio colectivo. Dicho suplemento se abonará por el tiempo en que se mantenga el descanso maternal, Incapacidad Temporal, así como durante el periodo posterior a esta situación en la que permanezca el trabajador y hasta la declaración de la situación de Invalidez Permanente en el grado que corresponda o alta, en su caso.

## **CAPÍTULO XVIII. INCOMPATIBILIDADES**

### **Artículo 57.-Incompatibilidades.**

Se regirá por lo dispuesto en la Ley de Incompatibilidades 53/84 de 26 de Diciembre, y sus posteriores modificaciones, así como a la normativa propia dictada por la Ciudad Autónoma de Melilla sobre esta materia.

## **CAPÍTULO XIX.- DESPIDO IMPROCEDENTE**

### **Artículo 58.- Despido improcedente**

En caso de despido improcedente del personal laboral fijo de Proyecto Melilla, adscrito a este

Convenio Colectivo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la oportuna sentencia por el Órgano Judicial competente, se reunirá urgentemente la CIVE, que 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.

## **CAPÍTULO XX.- ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL E INSTITUCIONAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD**

### **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 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 su actividad laboral.

### **Artículo 60.- Acoso moral e institucional.**

Ningún trabajador podrá ser discriminado, apartado de sus funciones habituales y relegado a tareas de inferior categoría por motivos de índole ideológica, filiación política o sindical u otros factores como la étnia, religión, etc.

Tanto la empresa como la representación de los trabajadores adquieren el compromiso de velar