

Artículo 55.- Pagas extraordinarias.

- 1.- Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se tentarán en la cuantía de una mensualidad del salario base del convenio, complemento por antigüedad más el 100% del complemento de Específico y de Destino Mensual, más 200€ de complemento de productividad y se devengarán en los meses de junio y diciembre.
- 2.- A los efectos del cómputo del pago de estas pagas extraordinarias, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de Julio y el 31 de diciembre.
- 3.- Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.
- 4.- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 56.- Paga de convenio colectivo.

Los Trabajadores acogidos a este convenio percibirán una paga de Convenio Colectivo. Esta paga se percibirá en el mes de septiembre y su cuantía se determinará por la CIVE

Artículo 57.- Horas extraordinarias.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral por el personal, se abonarán en función de lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Se incrementará la cantidad del valor de cada hora con la pérdida del poder adquisitivo, de acuerdo con las tablas salariales.

CAPÍTULO XVII. ENFERMEDAD BAJAS Y ACCIDENTES DE TRABAJO**Artículo 58.- 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 59.- 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 período 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 60.- Incompatibilidades.**

Se regirá por lo dispuesto en la Ley de Incompatibilidades 53/84 de 26 de diciembre, y sus posteriores modificaciones de conformidad con el artículo 2 h) de la misma, al ser una sociedad mercantil pública cuyo capital es del 100% de la Ciudad Autónoma de Melilla.

CAPITULO XIX. DESPIDO IMPROCEDENTE**Artículo 61.- 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.

CAPITULO XX. ACOSO SEXUAL ACOSO MORAL E INSTITUCIONAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD**Artículo 62.- 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:

- Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- 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.
- 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 63.- Acoso moral e institucional.

Ningún trabajador podrá ser discriminado, apartado de su función habitual y relegado a tareas de inferior categoría por motivos de índole ideológica, filiación política o sindical u otros factores como la etnia, religión, etc.

Tanto la empresa como la representación de los trabajadores adquieren el compromiso de velar por la erradicación de cualquier conducta enmarcada en el fenómeno del "mobbing", acoso moral o institucional, que desemboca en el aislamiento de uno o varios trabajadores, la generación de ambientes hostiles dentro del medio laboral, el menoscabo de su autoestima y la persecución, todo ello al amparo, en muchas ocasiones, de la situación privilegiada e impune de quienes ostentan el poder de dirección y tienen la facultad de ejercer una coacción velada, también con la colaboración