

tiva propia dictada por la Ciudad Autónoma de Melilla sobre esta materia.

CAPITULO XIX.- DESPIDO IMPROCEDENTE

Artículo 60.- 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 MORALE INSTITUCIONAL Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

Artículo 61.- 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 62.- 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 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 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 Cive de la Ciudad Autónoma cuando el régimen del personal implicado en estas conductas transcienda 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