

## CAPÍTULO 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.

## CAPÍTULO XX.- ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL E 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