

RMDPA

Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CC00

**Aprobado en el Consejo Confederal
del 19 y 20 de enero de 2016**



Confederación Sindical de CC00

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Realización: Secretaría Confederal de Organización y Comunicación de CCOO

Madrid, enero de 2016

REGLAMENTO SOBRE MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LAS PERSONAS AFILIADAS A LA CS DE CCOO (RMDPA)

SUMARIO

CAPÍTULO PRELIMINAR. La responsabilidad disciplinaria.....	4
CAPÍTULO PRIMERO. Conductas sancionables.....	5
CAPÍTULO SEGUNDO. Sanciones.....	9
CAPÍTULO TERCERO. Procedimiento sancionador.....	10
Sección primera. Principios del procedimiento sancionador.....	10
Sección segunda. Iniciación del procedimiento.....	11
Sección tercera. Procedimientos sancionadores.....	12
CAPÍTULO CUARTO. Recursos ante la Comisión de Garantías Confederal.....	15
CAPÍTULO QUINTO. Plazos de prescripción de las faltas y rehabilitación de derechos.....	17
CAPÍTULO SEXTO. Medidas cautelares.....	18
CAPÍTULO SÉPTIMO. Plazos.....	19
CAPÍTULO OCTAVO. Recursos ante la jurisdicción social.....	20

REGLAMENTO SOBRE MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LAS PERSONAS AFILIADAS A LA CS DE CCOO (RMDPA)

Dispone el artículo 14 de los Estatutos aprobados en el 10º Congreso Confederal que el Consejo Confederal aprobará un Reglamento en el que se definan las faltas, distinguiendo su calificación, así como las sanciones a imponer en orden a la gravedad de las faltas y los órganos competentes para acordar la apertura de expedientes sancionadores y sancionar a los afiliados y afiliadas a Comisiones Obreras por incumplimiento de las obligaciones y deberes estatutarios.

Como quiera que el apartado 12 b) del artículo 29 de los Estatutos confiere al Consejo Confederal la facultad de aprobar el presente Reglamento, es por lo que, una vez presentado y aprobado el mismo, en su reunión de los días 19 y 20 de enero de 2016 se dispone su publicación con el siguiente articulado:

CAPÍTULO PRELIMINAR

La responsabilidad disciplinaria

Artículo 1. LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

1. Es objeto de este reglamento la determinación de las conductas objeto de medidas disciplinarias, y el procedimiento para hacerlas efectivas, de las personas afiliadas a la Confederación Sindical de CCOO, así como a las personas afiliadas integrantes de los órganos de dirección y cargos de representación de todas las organizaciones integradas en dicha Confederación.

2. La responsabilidad disciplinaria que aquí se regula es compatible con las medidas que se puedan adoptar respecto de los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, que se rige por su reglamento específico.

3. Igualmente, la responsabilidad disciplinaria es distinta y compatible con la exigencia de responsabilidad sindical a las personas integrantes de los órganos de dirección y representación, o que ejerzan funciones representativas en el ámbito de la empresa, en la negociación colectiva, o participación institucional, que se llevará a cabo por los órganos de dirección de las distintas organizaciones integradas con arreglo a los criterios establecidos en el Código de Conducta que rige para el conjunto de las organizaciones integradas en la CS de CCOO. En todo caso, los hechos que se puedan conocer en la tramitación de un procedimiento disciplinario, podrán ser tomados en consideración para la exigencia de responsabilidad sindical.

Artículo 2. LA COMPATIBILIDAD CON OTRAS RESPONSABILIDADES, INCLUIDA LA RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad disciplinaria es distinta y compatible con la responsabilidad en la que se hubiera podido incurrir de carácter penal. Cuando en la iniciación o tramitación de un procedimiento se constate que existen indicios de que los hechos puedan ser constitutivos de infracción penal, sin prejuzgar su calificación, se deberá trasladar su conocimiento a los órganos jurisdiccionales competentes. El órgano de dirección encargado de tramitar el procedimiento sancionador podrá determinar si sigue con las actuaciones, o suspende su tramitación hasta la conclusión del proceso penal por ser precisas la práctica de determinadas pruebas objeto de investigación judicial. Igualmente, podrá acordar la adopción de las medidas cautelares que procedan, mientras dure la tramitación del proceso penal.

Artículo 3. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Y AFILIACIÓN

1. La responsabilidad disciplinaria no se extingue por la pérdida de afiliación, dimisión o cese de la persona afectada, por lo que se continuará tramitando el expediente hasta su finalización. En este caso, la sanción de pérdida de la condición de afiliado determinará la imposibilidad de la nueva afiliación durante el tiempo que se hubiera establecido.

2. El cambio de encuadramiento de la persona afiliada no modificará la competencia para conocer el procedimiento sancionador cuando los hechos hubieran afectado directamente a la organización en la que estuviera encuadrado en el momento de su comisión, por razón de ejercer funciones en los órga-

nos de dirección o representación, o ejercer funciones de representación en el ámbito de la empresa o de carácter institucional.

CAPÍTULO PRIMERO

Conductas sancionables

Artículo 4. CONDUCTAS SANCIONABLES

1. Las faltas cometidas por las personas afiliadas a CCOO podrán ser muy graves, graves y leves.

2. La reincidencia en la comisión de una falta leve o grave en el plazo de un año determinará la comisión de una falta de gravedad superior.

3. La reincidencia en la comisión de una falta muy grave en el plazo de un año conlleva la imposición de la sanción en su grado máximo.

4. A efectos de determinar la responsabilidad disciplinaria, las faltas se establecen ante el incumplimiento de las obligaciones generales de las personas afiliadas, y el incumplimiento de las obligaciones de las personas integradas en los órganos de dirección y representación de CCOO, o que ejerzan funciones de representación sindical o institucional en nombre de CCOO.

5. Cuando unos mismos hechos se puedan calificar con arreglo a dos tipos de faltas, se aplicaran estas reglas:

a) Serán compatibles las faltas previstas ante el incumplimiento de obligaciones generales de personas afiliadas y de las obligaciones de personas integradas en

los órganos de dirección y representación, que ejerzan funciones de representación sindical o institucional. En este caso, se impondrán las sanciones que correspondan a cada tipo de falta.

b) Cuando se trate de faltas previstas para el incumplimiento del mismo tipo de obligaciones, se impondrá la sanción correspondiente a la falta más grave.

6. La lista de faltas muy graves, graves y leves no es una relación cerrada y, por lo tanto, comportamientos análogos o parecidos a los descritos son merecedores de sanción.

Artículo 5. FALTAS MUY GRAVES

1. De las personas afiliadas, en general

Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento de las previsiones contenidas en los Estatutos y sus normas de desarrollo, así como las decisiones de los órganos estatutarios, cuando causen perjuicio grave a los fines y objetivos que propugna la CS de CCOO, o afecten al funcionamiento de sus órganos.

2. Comportamientos que impliquen violencia de género.

3. Comportamientos racistas o xenófobos, o que impliquen discriminación por razón de sexo u orientación sexual, ideología política, religión o creencias, enfermedad o discapacidad, condición económica o social, edad, nacionalidad o cualquier circunstancia personal o social.

4. Comportamientos que constituyen acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. El acoso por razón de sexo, entendiendo por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. Los comportamientos de personas afiliadas que busquen un enriquecimiento injusto en detrimento económico de los trabajadores y trabajadoras o del sindicato.

7. La utilización fraudulenta de la imagen corporativa del sindicato.

8. Las agresiones físicas y las amenazas a personas afiliadas al sindicato, a sus órganos o a las personas integrantes de los mismos.

9. La transgresión grave de los deberes que toda persona afiliada adquiere con el sindicato y el abuso de confianza en el desempeño de las responsabilidades asumidas y las tareas encomendadas. Se considerará transgresión grave de los deberes, entre otros, los siguientes:

a) La simulación o falseamiento de documentos del sindicato o de resoluciones de sus órganos.

b) La malversación de fondos sindicales, así como su adquisición irregular y al margen de los órganos estatutariamente competentes.

2. De las personas afiliadas e integradas en los órganos de dirección y representación de CCOO, o que ejerzan funciones de representación sindical o institucional.

Son faltas muy graves:

- a)** Vulnerar gravemente los derechos reconocidos a las personas afiliadas y a las organizaciones y órganos de la CS de CCOO.
- b)** El incumplimiento grave de los acuerdos válidamente adoptados por los órganos del sindicato que sean vinculantes en el ámbito respectivo.
- c)** La malversación, o administración irregular y contraria a estatutos, reglamentos y decisiones confederales, de fondos, bienes y derechos del sindicato, o que sean administrados en representación de los trabajadores y trabajadoras.
- d)** El establecimiento de sistemas de compensación, retribuciones, gastos o indemnizaciones, en contra de los acuerdos adoptados por decisiones confederales.
- e)** La negligencia grave en la adecuada contabilización y control contable, y en la liquidación económica de los recursos a las organizaciones del sindicato, de conformidad con los criterios confederales establecidos.
- f)** Contravenir la obligaciones que le corresponden para el cumplimiento de las obligaciones dimanantes de la Ley de Protección de Datos.
- g)** El incumplimiento del deber de confidencialidad sobre los datos e información que reciban en el desempeño de su cargo, y en relación con el sindicato, o el uso, directo o indirecto, de los mismos para la consecución

de un beneficio o ventaja particular, o el beneficio de las oportunidades de negocio que hayan conocido por razón de su cargo.

h) El ocultamiento y la negativa a abstenerse en el ejercicio de funciones sindicales, representativas o institucionales, cuando vea o pueda ver comprometida su actuación independiente y conforme a los intereses que representa CCOO, por la existencia de actividades económicas o profesionales, vínculos personales o familiares, o la tenencia de determinados elementos patrimoniales, que puedan tener relación con la actividad y puedan mediatizar su actuación.

i) La apropiación, en contra de las previsiones establecidas en el Código de Conducta, de las cantidades externas o beneficios que reciban derivadas de la actividad sindical u otra forma de representación institucional derivada de su vínculo o responsabilidad en CCOO.

j) El falseamiento o la ocultación de datos relevantes en la declaración jurada de bienes y rentas e información tributaria, que fuera exigible para el desempeño de funciones en los órganos de dirección y representación que la tenga establecida, o para el ejercicio de funciones institucionales o representativas.

k) El incumplimiento reiterado y grave del compromiso de información y participación en la dirección y seguimiento de su gestión por parte de CCOO, en el ejercicio de funciones representativas e institucionales en nombre de CCOO, así como la tolerancia ante tales incumplimientos.

l) El incumplimiento reiterado y grave de las obligaciones de participación adecuada y asistencia a las reuniones y trabajos derivados de la presencia en los órganos o instituciones para los que se ha sido designado, o la tolerancia ante tales incumplimientos, cuando puedan causar perjuicio grave a los intereses del sindicato o de los trabajadores y trabajadoras que representa.

m) Cualquier otra actuación en el ejercicio del cargo o función sindical, realizada en beneficio personal o para terceros, que supusiera un incumplimiento del Código de Conducta de la Confederación Sindical de CCOO y sus organizaciones confederadas.

Artículo 6. FALTAS GRAVES

1. De las personas afiliadas en general

Son faltas graves:

1. El incumplimiento de las previsiones contenidas en los Estatutos y sus normas de desarrollo, así como las decisiones de los órganos estatutarios, cuando no causen perjuicio grave a los fines y objetivos que propugna la CS de CCOO, ni afecten al funcionamiento de sus órganos.

2. Las ofensas graves, las conductas irrespetuosas o descalificadoras para con los órganos o cualquiera de sus integrantes, en el ejercicio de la actividad sindical, que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.

3. Acudir a las vías externas a la organización para resolver conflictos en materia sindical, sin haber agotado las vías internas de recursos.

4. Las actuaciones encaminadas a limitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en una huelga convocada por CCOO.

2. De las personas integradas en los órganos de dirección y representación de CCOO, o que ejerzan funciones de representación sindical o institucional

Son faltas graves:

a) La reiteración, en tres ocasiones en el período de un año, de las faltas de asistencia de los miembros a las reuniones que celebren los órganos regulares del sindicato, sin causa justificada y de conformidad a la reglamentación establecida al efecto.

b) El retraso en más de treinta días en la comunicación de datos relevantes de la declaración jurada de bienes y rentas e información tributaria, que fuera exigible para el desempeño de funciones en los órganos de dirección y representación que la tenga establecida, cuando no sea falta muy grave.

c) La utilización irregular del crédito horario sindical y el de los demás medios disponibles para el ejercicio de la actividad sindical.

d) El incumplimiento reiterado de las obligaciones de participación adecuada y asistencia a las reuniones y trabajos derivados de la presencia en los órganos o instituciones para los que se ha sido designado, o la tolerancia ante tales incumplimientos, y no fuera falta muy grave.

e) El incumplimiento reiterado del compromiso de información y participación en la dirección y seguimiento de su gestión por parte de CCOO, en el ejercicio de funciones representativas e institucionales en nombre de CCOO, así como la tolerancia ante tales incumplimientos, cuando no fuera falta muy grave.

- f) Cualquier incumplimiento del Código de Conducta que no tuviera establecida una sanción por falta muy grave.

Artículo 7. FALTAS LEVES

1. De las personas afiliadas en general

Son faltas leves:

- a) Las faltas de respeto a los órganos y personas afiliadas, en el ejercicio de la actividad sindical, cuando no constituya falta de mayor gravedad.
- b) La simple negligencia en el cumplimiento de los deberes estatutarios, cuando no constituya falta de mayor gravedad.

2. De las personas integradas en los órganos de dirección y representación de CCOO, o que ejerzan funciones de representación sindical o institucional

Son faltas leves:

- a) Los incumplimientos previstos en el artículo anterior, punto 2, letras a), b), e) y f) cuando no concurren las notas de reiteración o retraso previstas para que sean constitutivas como falta grave.
- b) La simple negligencia en la realización de las conductas previstas como falta grave, cuando la persona no hubiera sido advertida previamente por el órgano encargado de su cumplimiento.

CAPÍTULO SEGUNDO

SANCIONES

Artículo 8. TIPO DE SANCIONES

1. Por faltas muy graves

- a) Expulsión.
- b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

2. Por faltas graves

Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

3. Por faltas leves

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- b) Amonestación interna.

CAPÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Sección primera. Principios del procedimiento sancionador

Artículo 9. EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR SE TRAMITARÁ CON ARREGLO A LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

1. Cualquiera de los integrantes del órgano encargado de resolver el procedimiento en el que concurra causas que puedan cuestionar su independencia e imparcialidad, por razón de su vinculación con la persona o los hechos investigados, deberá abstenerse de participar en las deliberaciones y en la resolución que pueda adoptarse. Igual obligación tendrán los integrantes de la Comisión instructora. En caso de que no se abstengan de conocer podrán ser apartados por acuerdo de la mayoría absoluta de la Comisión Ejecutiva competente para incoar el expediente. En todo caso su eventual intervención en la adopción del acuerdo solo dará lugar a su nulidad cuando su voto fuera decisivo en la formación de la mayoría.

2. Contradicción y derecho de intervención de la persona contra la que se sigan las investigaciones en todas las diligencias probatorias, y a ser oído previamente antes de la adopción de la resolución que ponga fin al procedimiento.

3. Celeridad en la tramitación de las actuaciones, debiendo ajustarse a los plazos establecidos en este Reglamento, salvo

existencia constatada de causas justificativas graves, sin que en ningún caso se pueda exceder del plazo establecido para la caducidad del procedimiento sancionador.

A estos efectos en ningún caso el procedimiento sancionador podrá tener una duración superior a tres meses desde el acuerdo de iniciación, salvo que su demora fuera imputable a la propia actuación de la persona afectada, o los hechos pudieran ser objeto de investigación judicial, y se considerara conveniente esperar al resultado de dicha investigación.

4. Principio de culpabilidad. Para la valoración de la culpa se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad de la persona afectada y las obligaciones que estuvieran a su cargo. En todo caso se considerará culpa grave la ocultación, o el encubrimiento o la pasividad ante conductas graves de las que hubiera podido tener conocimiento por razón de las responsabilidades que desempeñe.

5. Utilización preferente de sistemas de comunicación electrónica. El órgano encargado de tramitar el procedimiento deberá indicar una dirección de correo electrónico a la que el afectado deberá remitir sus escritos, documentos y comunicaciones. Igualmente, cuando la persona afectada ocupe cargos en órganos de dirección o representación, las comunicaciones se realizarán a la dirección de correo electrónico correspondiente al dominio de CCOO, salvo indicación expresa en contrario.

En otro caso, la persona afectada deberá designar una dirección de correo electrónico para recibir las comunicaciones relacionadas con el procedimiento sancionador. Dicha designación se deberá llevar a cabo en el plazo de veinticuatro horas desde la notificación de la iniciación del procedimiento. Sólo podrá negarse por causa debidamente justificada.

Sección segunda. Iniciación del procedimiento

Artículo 10. COMPETENCIA PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Serán competentes para acordar la apertura del expediente sancionador los siguientes órganos:

a) Con carácter general, la Comisión Ejecutiva de la Federación (Nivel IV) en la que esté encuadrada la persona afiliada (Nivel I, II y III).

b) La Comisión Ejecutiva de la Confederación de Nacionalidad o Unión Territorial (Nivel IV) cuando los hechos afecten de forma directa al funcionamiento o actuación de cualquier órgano de ámbito territorial (Nivel II y III).

c) A la Comisión Ejecutiva Confederal, cuando:

- Los hechos sean imputables a cualquier persona afiliada que pertenezca a los órganos de dirección (CE), incluido el cargo de representación (SG) de las organizaciones relacionadas en el artículo 17 de los Estatutos confederales (Nivel IV).
- Los hechos tengan alcance confederal, por la repercusión que los mismos tengan para el conjunto de la organización y la imagen del sindicato ante las personas afiliadas y el conjunto de la sociedad.
- Ante la inhibición constatada de la Comisión Ejecutiva de Nivel IV que sea competente con arreglo a los criterios establecidos anteriormente, que se entenderá producida transcurrido un mes

desde que se tuvo conocimiento de los hechos sin haberse iniciado el procedimiento, o transcurridos tres meses sin que el procedimiento hubiera concluido.

2. En todo caso los órganos de ámbito inferior no podrán cuestionar la competencia que hubieran asumido los órganos de ámbito superior. En caso de conflicto de competencias entre un órgano de las Federaciones Estatales y una Confederación de Nacionalidad o Uniones Territoriales, determinará la competencia para el ejercicio de las facultades sancionadoras la Comisión Ejecutiva Confederal, a instancia de cualquiera de las dos organizaciones implicadas.

Artículo 11. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

1. El procedimiento se podrá iniciar de oficio por el órgano competente para tramitarlo o en virtud de denuncia formulada por cualquier órgano perteneciente a alguna de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, o por denuncia de cualquier persona afiliada que tuviera conocimiento de los hechos.

Las denuncias presentadas por las personas afiliadas en ningún caso podrán motivar medidas sancionadoras o perjudiciales salvo cuando se incurra en prácticas manifiestas de mala fe, o perjudiquen gravemente a las personas denunciadas sin que exista ningún indicio racional en su contra. En todo caso los denunciados tendrán derecho a conocer si se ha iniciado el procedimiento sancionador y en su caso, el resultado del mismo. Solo tendrán derecho a intervenir en las actuaciones o a recurrir la decisión que se adopte cuando fueran perjudicados directos por los hechos denunciados.

Cuando los hechos denunciados puedan afectar a la intimidad personal del propio denunciante o de terceros se garantizará la necesaria reserva durante la tramitación del procedimiento, así como en la resolución que se dicte.

2. Con carácter previo al acuerdo de iniciación se podrá llevar a cabo, a criterio de la Secretaría de Organización de la Comisión Ejecutiva competente, diligencias de comprobación de los hechos y de su autoría. Estas actuaciones podrán consistir en solicitar cualesquiera tipo de dato, documentos, o declaraciones que puedan ser relevantes para iniciar el procedimiento, pudiéndose incorporar al mismo como elementos probatorios, en el caso de que la iniciación se lleve a cabo.

3. El procedimiento sancionador se iniciará por acuerdo de la mayoría absoluta del órgano de dirección competente, previa inclusión en el orden del día. A la convocatoria se acompañará toda la documentación existente.

Sección tercera. Procedimientos sancionadores

Artículo 12. PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

1. Este procedimiento será de aplicación para las faltas leves que puedan ser sancionadas con amonestación interna.

2. Para poder aplicar este procedimiento es preciso que la autoría de la falta y su comisión se encuentre probada, sin que se requiera instrucción para el esclarecimiento de los hechos.

3. Antes de que se acuerde la sanción es imprescindible la audiencia a la persona interesada

En este caso bastará con comunicar a la persona afiliada los hechos presuntamente cometidos y la sanción a imponer, dando plazo de alegaciones o réplica por cinco días, entendiéndose que renuncia al mismo en caso de no remitir alegaciones.

4. La propuesta de aplicar la medida sancionadora debe haberse incluido en el orden del día de la convocatoria de la CE a la que se acompañará toda la documentación existente, incluidas las alegaciones, si se hubieran presentado, para que la CE pueda tomar la decisión correspondiente.

5. Para adoptar acuerdo sancionador es necesario el acuerdo por mayoría absoluta del órgano.

6. Las faltas atribuidas y las sanciones impuestas deben comunicarse de forma fehaciente a la persona afectada, por escrito y con acuse de recibo, indicándole que contra la misma cabe recurso, órgano ante el que interponerlo y plazo de interposición.

7. Contra dicha sanción la persona afiliada podrá recurrir ante la Comisión de Garantías que corresponda en el plazo de los diez días siguientes a su comunicación. La Comisión de Garantías resolverá lo que proceda sin posible recurso ante la Comisión de Garantías Confederada.

Artículo 13. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR GENERAL ANTE FALTAS LEVES CON SANCIÓN DISTINTA A LA AMONESTACIÓN, FALTAS GRAVES O MUY GRAVES

- 1.** La Comisión Ejecutiva competente, previa inclusión en el orden del día, debatidos los hechos y aprobada por mayoría absoluta la propuesta de apertura de expediente, nombrará una Comisión instructora que estará compuesta por tres personas afiliadas, de las que una de ellas, al menos, pertenecerá a la Comisión Ejecutiva y la presidirá.
- 2.** La Comisión Ejecutiva notificará, con acuse de recibo o de modo que quede constancia fehaciente de su recepción, el acuerdo de apertura de expediente a la persona afiliada afectada y a las designadas para constituir la CI.
- 3.** La Comisión Ejecutiva dará traslado de la documentación a la Comisión instructora para que inicie la instrucción del expediente.

Artículo 14. FASE DE INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

- 1.** Una vez constituida, la Comisión instructora deberá llevar a cabo las siguientes actuaciones:
 - a)** Realizar cuantas actuaciones sean adecuadas para la determinación de los hechos tales como: recibir declaración de la persona afectada y la práctica de cuantas pruebas puedan conducir al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

b) A la vista de lo actuado, formulará el pliego de cargos. Este documento debe contener, con precisión y claridad, en párrafos separados y numerados, cuáles son los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, así como los preceptos estatutarios o reglamentarios vulnerados.

c) El pliego de cargos se notificará a la persona afiliada y esta comunicación se hará siempre con acuse de recibo o método que deje constancia de la fecha en que se recibe, indicándole que dispone de un plazo improrrogable de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de recepción de la comunicación para presentar escrito de alegaciones en su descargo, aportar cuantos documentos considere de su interés y proponer la práctica de pruebas que considere oportunas.

d) La Comisión instructora al elaborar el pliego de cargos y a la vista del resultado de las actuaciones practicadas podrá proponer a la Comisión Ejecutiva el levantamiento de las medidas cautelares que se hayan podido acordar.

Artículo 15. PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS

Recibido el escrito de descargo o alegaciones o transcurrido el citado plazo de diez días sin hacerlo, la Comisión instructora podrá acordar la práctica o no de cualquier clase de pruebas solicitadas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes, para determinar los hechos sancionables y las responsabilidades susceptibles de sanción.

Artículo 16. ARCHIVO

1. Una vez completado el expediente, si la Comisión instructora estima que los hechos no son sancionables, acordará de forma motivada el archivo del expediente, comunicándolo a la persona afiliada, al órgano de dirección que acordó su apertura y, en su caso, a la persona u órgano sindical que hubiera denunciado los hechos.
2. El acuerdo de archivo podrá ser impugnado, por la Comisión Ejecutiva que acordó incoar el expediente o por la persona afiliada afectada por el expediente sancionador, en el plazo de diez días hábiles ante la Comisión de Garantías de rama o territorio correspondiente.

Artículo 17. IMPOSICIÓN DE SANCIONES

1. Si estiman que los hechos son sancionables, elaborarán una propuesta de resolución en la que fijarán con claridad, en párrafos separados y numerados, los hechos que estiman probados, la valoración de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y la calificación como leve, grave o muy grave y la sanción a imponer, propuesta que se le comunicará al afiliado o afiliada de forma fehaciente.
2. La Comisión instructora, una vez tenga constancia de que la persona afiliada ha recibido la comunicación citada en el apartado anterior, remitirá el expediente disciplinario completo y la propuesta de resolución a la Comisión Ejecutiva que la propuso para su conocimiento, y esta a su vez remitirá dicho expediente y la propuesta de resolución a la Comisión de Garantías que corresponda para que obre en consecuencia.

3. La tramitación del expediente desde la fecha en que se acordó la incoación hasta la propuesta de resolución, de la Comisión Instructora, no podrá ser superior a tres meses. Este plazo de la resolución de la Comisión Instructora se podrá superar por causas debidamente justificadas, bien por la complejidad del asunto, o por ser necesaria la suspensión de la tramitación del expediente, si se hallara el asunto pendiente de resolución jurisdiccional.

4. La Comisión de Garantías, en un plazo no superior a un mes, adoptará el acuerdo que proceda, sancionando, reduciendo la sanción propuesta o desestimándola y levantará o confirmará la suspensión cautelar si se hubiese acordado.

5. El acuerdo de la Comisión de Garantías resolverá las cuestiones incidentales planteadas en el expediente.

6. El acuerdo de la Comisión de Garantías se podrá recurrir ante la Comisión de Garantías Confederal, en el plazo de los diez días siguientes a la comunicación del mismo.

Artículo 18. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR ESPECIAL MIEMBROS DEL CONSEJO CONFEDERAL Y DE LOS ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL CONFEDERALES

1. En el caso de personas afiliadas que formen parte del Consejo Confederal o de los órganos de garantías y control confederales se seguirá un procedimiento sancionador especial, siempre y cuando se trate de actividades presuntamente sancionables correspondientes al ejercicio de su actividad

como miembros de dichos órganos, con las previsiones específicas siguientes:

a) La Comisión Ejecutiva Confederal nombrará una comisión instructora compuesta por tres personas afiliadas y encomendará a esta la apertura de expediente sancionador.

Una de ellas formará parte de los órganos de dirección o representación de las Federaciones Estatales, otra pertenecerá a los órganos de dirección o representación de las Confederaciones de Nacionalidad/Uniones Regionales y la tercera, que presidirá la comisión instructora, será miembro de la Ejecutiva Confederal.

b) La propuesta de resolución que elabore tal comisión y el expediente disciplinario se remitirá a la Comisión Ejecutiva Confederal que adoptará por mayoría absoluta el acuerdo que proceda, de ello dará información al Consejo Confederal en la primera reunión que se efectúe.

c) La persona sancionada podrá recurrir el acuerdo en el plazo de los diez días directamente ante la Comisión de Garantías Confederal.

2. Similar procedimiento se seguirá para las personas que forman parte de los Consejos y de los órganos de garantías y control de las organizaciones confederadas.

3. Los miembros de la Comisión de Garantías Confederal afectados por un expediente se abstendrán en las deliberaciones y resolución correspondiente.

CAPÍTULO CUARTO

RECURSOS ANTE LA COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

Artículo 19. COMPETENCIA DE LA COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

La Comisión de Garantías Confederal es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias sobre los afiliados y afiliadas. Su actuación se llevará a cabo en virtud de los recursos que se establezcan de conformidad con este Reglamento.

Artículo 20. LEGITIMACIÓN PARA RECURRIR

Frente a la resolución por la que se resuelve el procedimiento sancionador se podrá recurrir, en el plazo de los diez días siguientes a su notificación, por las siguientes personas y órganos, cuando tengan la legitimación que en cada caso establece:

1. Por el afiliado que hubiera sido objeto de la resolución sancionadora.

2. Por la persona afiliada u órgano denunciante, cuando tuviera la consideración de perjudicado por los hechos denunciados.

3. Por el órgano que hubiera incoado el expediente.

En ningún caso podrán recurrir las personas integrantes de los órganos de las distintas organizaciones integradas en las CS de CCOO, a título personal o como miembros de un órgano colegiado, cuando no fueran perjudicados personalmente por los hechos denunciados.

Artículo 21. TRAMITACIÓN DEL RECURSO ANTE LA COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

La Comisión de Garantías Confederal resolverá el recurso en el plazo de un mes desde que hubieran finalizado las actuaciones o tuviera conocimiento de la totalidad del expediente. Para ello, una vez admitido a trámite el recurso recabará a la Comisión de Garantías de instancia la totalidad del expediente y remitirá copia del escrito de recurso a las partes intervinientes con indicación del derecho que le asiste a presentar alegaciones en el plazo improrrogable de diez días.

Artículo 22. PRÁCTICA DE PRUEBAS

Solamente se podrá acordar la incorporación de nuevos documentos para la práctica de pruebas durante la tramitación del recurso ante la Comisión de Garantías Confederal, cuando esas pruebas se hubieran promovido oportunamente durante la tramitación del procedimiento sancionador, y no se hubieran practicado, siendo determinantes para su resolución.

Igualmente se podrán proponer las pruebas que con anterioridad no se hubieran podido proponer ni practicar por imposibilidad material.

En el caso de que de las pruebas que se propongan, o en su caso del resultado de su práctica, se pongan en evidencia nuevos hechos que puedan cuestionar la existencia de la falta, la Comisión de Garantías Confederal remitirá las actuaciones a la Comisión de Garantías de primera instancia competente para resolver el procedimiento, a fin de que lleve a cabo una valoración de conjunto de tales pruebas y adopte la resolución que corresponda. Contra la misma podrá interponerse recurso en los términos establecidos en este capítulo.

Artículo 23. RESOLUCIÓN DEL RECURSO POR LA COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

La Comisión de Garantías Confederal podrá adoptar alguno de los siguientes pronunciamientos:

- 1.** La revocación de la sanción, cuando los hechos no fueran constitutivos de falta de ningún tipo, o se encontraran prescritos. En caso de apreciarse la prescripción de la falta, los hechos que se hubieran podido acreditar en el curso del procedimiento, podrán ser tomados en consideración a los efectos de exigir las responsabilidades sindicales o patrimoniales que correspondan.
- 2.** La remisión de las actuaciones a la Comisión de Garantías que impuso la sanción, cuando los hechos fueran constitutivos de una falta de gradación inferior a la adoptada. En este caso la resolución sancionadora adoptada conforme a los criterios de la Comisión de Garantías Confederal no será susceptible de recurso alguno.

3. La anulación de las actuaciones cuando se hubiera cometido una infracción grave de procedimiento que genere indefensión a la persona sancionada, remitiendo las actuaciones al órgano competente para resolver con indicación de las garantías que deberá preservarse. Esto se entiende sin perjuicio de los recursos que puedan formularse contra la nueva resolución por la que resuelva el expediente sancionador.

CAPÍTULO QUINTO

Plazos de prescripción de las faltas y sanciones y Rehabilitación de derechos

Artículo 24. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

1. Las faltas muy graves prescribirán al año, las graves a los seis meses y las leves a los dos meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la fecha en que el órgano con capacidad de incoar el expediente tuviera conocimiento de la comisión de los hechos y, en todo caso, a los dos años si son muy graves, dieciocho meses si son graves y dos meses si son leves, desde que la falta se hubiere cometido.

2. La prescripción se interrumpirá por el acuerdo de apertura del expediente sancionador, a cuyo efecto el acuerdo de incoación del expediente sancionador deberá constar de manera indubitada en el orden del día de la CE del órgano competente para sancionar,

volviendo a correr el plazo de prescripción si el expediente permaneciera paralizado durante más de tres meses por causa no imputable al afiliado o afilada sujeto al procedimiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 2 de este Reglamento.

Artículo 25. PRESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES

1. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los seis meses y las impuestas por faltas leves al mes.

2. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución dictada en última instancia por la que se impone la sanción.

Artículo 26. REHABILITACIÓN DE DERECHOS A LA PERSONA SANCIONADA

1. La persona que hubiera sido sancionada podrá solicitar de la Comisión Ejecutiva que hubiera iniciado el expediente sancionador la rehabilitación de sus derechos, cuando se hubiera mostrado una conducta activa tendente a la reparación o reducción de los perjuicios que se hubieran podido generar por su conducta, y no se hubieran producido hechos de especial gravedad a juicio de dicha Comisión Ejecutiva.

2. En ningún caso procederá la rehabilitación cuando se constate la existencia de actos de violencia de género, o de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de racismo, o de

xenofobia, o de discriminación por cualquier motivo o consideración personal o social.

3. La afiliación al sindicato de quienes hayan sido sancionados con expulsión o con suspensión de afiliación, mientras ésta dure, será nula si previamente no se ha obtenido la rehabilitación.

CAPÍTULO SEXTO

Medidas cautelares

Artículo 27. MOMENTO PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

En cualquier momento del procedimiento el órgano competente para iniciarlo podrá adoptar medidas cautelares, ya sea a iniciativa propia o a instancia de la Comisión instructora, sin que su adopción suponga prejuzgar la existencia de la falta.

Artículo 28. CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICATIVAS

1. Las medidas cautelares tienen por objeto impedir que durante la tramitación del procedimiento se puedan generar perjuicios graves a los derechos e intereses legítimos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, de las personas afiliadas o de terceros, incluidos los intereses generales.

2. Los actos de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, de violencia de género, de racismo y/o xenofobia, en tanto que atentan contra los principios que inspiran a la CS de CCOO, se tratarán con la consideración de actos de extrema gravedad.

Artículo 29. PROCEDIMIENTOS PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

1. Las medidas cautelares se adoptarán de forma motivada, y oída la parte afectada, si bien podrá anticiparse de forma motivada su efectividad cuando se acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el fin legítimo de la medida cautelar.

2. En todo caso el interesado podrá formular alegaciones en cualquier momento ante el órgano competente para la resolución del procedimiento sancionador, instando lo que a su derecho convenga en orden a la modificación o revocación de las medidas cautelares.

Artículo 30. TIPOS DE MEDIDAS CAUTELARES

El órgano competente para iniciar el procedimiento sancionador podrá adoptar cualesquiera medidas cautelares que sean necesarias para asegurar el fin que las justifica. Entre otras podrá adoptar las siguientes medidas cautelares:

1. La suspensión en el ejercicio de facultades de administración o disposición de recursos sindicales, o de los órganos de representación de los trabajadores.

2. La suspensión del ejercicio de funciones de representación institucional y la intervención como representante de CCOO en cualesquiera organismos o entidades.

3. Las restricciones en el acceso a las instalaciones, sedes y dependencias de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, y la prohibición de uso de los equipamientos que pudiera venir utilizando.

4. La suspensión de su condición de miembro de los órganos correspondientes a cualesquiera de las organizaciones integradas de la CS de CCOO.

5. La suspensión total o parcial de los derechos reseñados en el artículo 10 de los Estatutos confederales.

Artículo 31. RECURSOS FRENTE A LA DENEGACIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

La denegación de medidas cautelares no será susceptible de recurso alguno, salvo que la persona perjudicada invoque la violación de los derechos fundamentales vinculados al ejercicio de la libertad sindical así como la existencia de actos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la existencia de actos de racismo o xenofobia. En este caso el recurso se podrá plantear ante la Comisión de Garantías competente por la persona agraviada en cualquier momento durante la tramitación del procedimiento. Dicha Comisión podrá adoptar las medidas cautelares que sean necesarias de forma urgente y previa audiencia al interesado, para asegurar la preservación de los derechos fundamentales invocados.

Artículo 32. RECURSOS FRENTE A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

Solo se podrá recurrir la adopción de medidas cautelares a la Comisión de Garantías competente, cuando su adopción impidiera al interesado participar en los procesos congresuales.

La duración de las medidas cautelares impuestas en la tramitación de un expediente no podrá exceder de seis meses, salvo que la misma se encuentre suspendida por causas reglamentarias o en caso de que la paralización de la tramitación sea imputable al interesado.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Plazos

Artículo 33. PLAZOS

1. A efectos del cómputo de los plazos establecidos en este reglamento, los días se considerarán hábiles -excepto sábados, domingos y festivos estatales, autonómicos y locales, tanto del que recibe la comunicación como del remitente.

2. Asimismo, se considerará hábil el mes de agosto, a efectos de tramitación del procedimiento sancionador.

CAPÍTULO OCTAVO

Recursos ante la jurisdicción

Artículo 34. RECURSOS ANTE EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL

Para acudir a la jurisdicción social será requisito inexcusable haber agotado los recursos ante la Comisión de Garantías Confederal. El plazo para recurrir contra la resolución de la CGC caducará a partir de los veinte días siguientes a su notificación a la persona afiliada.

RMDPA

UNO

Confederación Sindical de CC00