

**RMDO**

**Reglamento sobre medidas  
disciplinarias a los órganos  
de las organizaciones  
integradas en la CS de CC00**

**Aprobado en el Consejo Confederal  
de 28 de enero de 2014**



**Confederación Sindical de CC00**

## REGLAMENTO SOBRE MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LOS ÓRGANOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA CS DE CCOO (RMDO)

El artículo 21 de los Estatutos Confederales, aprobados en el 10º Congreso Confederal, recoge la necesidad de un reglamento que desarrolle y defina las faltas, distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas, el procedimiento sancionador y los órganos competentes para acordar la apertura de expedientes sancionadores y sancionar a los órganos de las organizaciones integradas en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Como quiera que el artículo 29, apartado 12, b), confiere la facultad de aprobar el presente Reglamento al Consejo Confederal, es por lo que una vez presentado y aprobado, en su reunión de 28 de enero de 2014, se dispone la publicación del mismo con el siguiente articulado:

### Artículo 1.- CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas en las que pueden incurrir los órganos de las diversas organizaciones de la Confederación Sindical de CCOO se calificarán en leves, graves y muy graves.

Las faltas se entienden cometidas cuando, por acción u omisión, la actuación colectiva del órgano, entendiéndose por tal la mayoría de sus componentes, incurra en alguna de las faltas que a continuación se sancionan o cuando los representantes del órgano incurran en los comportamientos descritos sin que sean corregidos por el propio órgano. Sin perjuicio de las responsabilidades colectivas, se sancionarán los comportamientos individuales, de acuerdo con lo previsto en el Art. 14 de los Estatutos y su reglamento de desarrollo y en procedimiento separado.

#### 1.1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento grave de las previsiones contenidas en los Estatutos y sus normas de desarrollo, así como la actuación contraria a los fines y objetivos que propugna la Confederación Sindical de CCOO.

b) Vulnerar gravemente los derechos económicos, políticos o de cualquier naturaleza reconocidos a las organizaciones, órganos y afiliados de la Confederación Sindical de CCOO.

c) El incumplimiento grave de los acuerdos válidamente adoptados por los órganos competentes del sindicato, así como la actuación contraria a las decisiones adoptadas en el ámbito de sus competencias por los órganos superiores.

d) La transgresión grave de los deberes estatutarios de colaboración, lealtad y fidelidad que todo órgano debe al conjunto del sindicato. Se considerará transgresión grave de estos deberes, entre otros, los siguientes:

- La simulación o falseamiento de la contabilidad, datos, documentos del sindicato o resoluciones de sus órganos.

- La utilización indebida de fondos sindicales, así como su adquisición irregular y al margen de lo estatutaria y reglamentariamente establecido.

- Formalizar, suscribir o aprobar contratos, cualquiera que fuera su naturaleza o clase, careciendo de competencias para hacerlo y/o al margen de los procedimientos establecidos.

- La negligencia o desidia en la gestión y conservación del patrimonio sindical y recursos sindicales de todo tipo, en la contabilidad y control contable y en la liquidación económica de los recursos a las diversas organiza-

ciones del sindicato.

e) La administración irregular y contraria a estatutos, reglamentos y decisiones confederales de fondos sindicales o de aquellos que sean tutelados en representación de los trabajadores y trabajadoras.

f) Los comportamientos que busquen un enriquecimiento injusto en detrimento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras o del sindicato.

g) Facilitar listados o datos personales de afiliados y afiliadas a personas, empresas u organizaciones ajenas a la CS de CCOO.

h) La negativa a cumplir el requerimiento de los órganos superiores, tras haber sido amonestado previamente.

i) No entregar a los órganos superiores, cuando sea obligatorio, documentos o no comunicar informaciones relativas al sindicato o no notificar los acuerdos adoptados, que afecten a las restantes organizaciones o sea expresamente requerido.

j) Contravenir lo expresamente establecido por los órganos de dirección sindical para el cumplimiento de las obligaciones que dimanen de la Ley de Protección de Datos.

k) La reiteración de faltas graves.

### 1.2. Son faltas graves:

a) Los actos de desconsideración manifiesta hacia los órganos sindicales en el ejercicio de la actividad sindical.

b) Los actos y omisiones descritos en el número anterior cuando no tuvieran entidad suficiente para ser considerados faltas muy graves.

c) La reiteración en faltas leves.

### 1.3. Son faltas leves:

a) El incumplimiento de los deberes estatutarios, funciones, competencias, acuerdos y

decisiones de los órganos superiores y de la política de la CS de CCOO cuando no constituya falta de mayor gravedad.

b) La negligencia en el cumplimiento de los deberes estatutarios.

c) Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones de los órganos de naturaleza meramente formal o documental y que carezcan de trascendencia para la actividad sindical.

d) Las referidas en el número anterior cuando no tuviesen la entidad suficiente para ser consideradas faltas graves.

La lista descrita en cuanto a faltas no es cerrada, sino meramente ejemplificativa y, por tanto, comportamientos análogos o parecidos a los descritos son merecedores de sanción.

## Artículo 2.- SANCIONES

### 2.1. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando una persona administradora al efecto, todas las funciones en el determinadas.

b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que deberá estar integrada, al menos, por una persona del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinario de dicho ámbi-

to para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho período quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado hasta la celebración del congreso o asamblea extraordinaria. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y, en última instancia, ante el máximo órgano de su ámbito: el congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.

### 2.2. Por faltas graves:

- a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.
- b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado por un período máximo de seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.
- c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

### 2.3. Por faltas leves:

- a) Amonestación interna. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.

## Artículo 3. ÓRGANOS COMPETENTES PARA SANCIONAR, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Previa inclusión en el orden del día, la decisión de iniciar el procedimiento sancionador sobre órganos corresponderá:

- A la Comisión Ejecutiva de la federación de nacionalidad o región sobre faltas cometidas por los órganos inferiores de los niveles organizativos I y II.
- A la Comisión Ejecutiva de la federación estatal sobre las faltas cometidas por los órganos de nivel III.
- A la Comisión Ejecutiva del órgano superior de la organización territorial cuando el órgano afectado pertenezca a su estructura.
- En el supuesto de que las faltas hayan sido cometidas por los órganos superiores de las organizaciones integradas en la CS de CCOO la competencia para acordar la iniciación del procedimiento sancionador corresponderá a la Comisión Ejecutiva Confederal (CE).

El acuerdo de incoación se tomará por mayoría simple del órgano competente.

2. Una vez que por parte de la Comisión Ejecutiva se tome la decisión de incoar expediente disciplinario por el secretario de Organización se elaborará una propuesta de resolución, donde deberán constar los presuntos hechos sancionables, las faltas imputadas y las posibles sanciones a aplicar. De dicha propuesta de resolución se dará traslado a los interesados para que, en el improrrogable plazo de 10 días naturales, presenten alegaciones y propongan la práctica de prueba que consideren oportuna. Una vez transcurrido dicho plazo y practicada la prueba admitida, se elaborará por el mismo secretario resolución definitiva, la cual se remitirá a la CE para que adopte la decisión oportuna.

3. Para acordar la sanción se requerirá el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros elegidos, salvo en los supuestos de fal-

tas leves, en los que bastará con la mayoría simple. Las sanciones serán inmediatamente ejecutivas y, a estos efectos, serán comunicadas a todos los órganos que pudieran estar afectados.

**4.** La Comisión Ejecutiva establecerá la sanción que considere oportuna dentro del espíritu unitario y solidario que anima la práctica sindical de la CS de CCOO y la necesidad de respetar los derechos del conjunto de los afiliados y afiliadas, y el cumplimiento de los Estatutos y el programa de la CS de CCOO.

**5.** La inhibición constatada de adoptar medidas disciplinarias por parte del órgano competente dará lugar a la adopción de las mismas por parte de alguno de los restantes órganos superiores de la organización federal o territorial cuando la presunta infracción se sitúe en el ámbito de una u otra organización.

Ante la inhibición constatada de todos los órganos superiores de la correspondiente organización federal o de unión regional o confederación de nacionalidad, la Comisión Ejecutiva Confederal iniciará la puesta en marcha del proceso sancionador.

A tales efectos se considerará inhibición constatada cuando, transcurrido un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos que pudieran ser objeto de sanción, no se haya adoptado iniciativa alguna.

En cualquier caso, la organización que inicie la adopción de medidas disciplinarias tiene el derecho y el deber de comunicar los hechos o las acciones presuntamente sancionables a los órganos competentes para iniciar el proceso sancionador.

**6.** La resolución sancionadora se notificará, por escrito y con acuse de recibo, al órgano sancionado y a los otros órganos de dirección que deban ser informados, indicando que contra la misma cabe recurso ante la Comisión de Garantías del ámbito del órgano sancionador.

**7.** Cuando la sanción acordada sea la de disolución, la comunicación de la misma se

practicará por el órgano sancionador del siguiente modo:

**a.** Convocará fehacientemente al órgano sancionado a una reunión para comunicarle la resolución acordada.

**b.** En esa misma reunión y sin solución de continuidad, el órgano sancionado tomará la decisión de si recurre o no la sanción impuesta ante la correspondiente Comisión de Garantías.

**c.** De la reunión se levantará acta, que se unirá al expediente sancionador.

#### **Artículo 4.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS**

Las faltas prescribirán a los tres meses si son leves, a los seis meses si son graves, y al año si son muy graves, contados desde la fecha en que el órgano con capacidad para sancionar tuviera conocimiento de su comisión; y, en todo caso, a los seis meses si son leves, a los dieciocho meses si son graves y a los dos años si son muy graves, desde que se cometieron. La prescripción se interrumpe por el inicio del proceso sancionador.

#### **Artículo 5.- RECURSOS ANTE LAS COMISIONES DE GARANTÍAS**

Las resoluciones sancionadoras serán recurribles en el plazo de los diez días siguientes a su notificación ante la Comisión de Garantías del ámbito respectivo, que deberá resolver en el plazo máximo de un mes desde que conociera la totalidad del expediente, confirmando, reduciendo o anulando la sanción. En el recurso ante la Comisión de Garantías se podrán presentar y proponer pruebas. Los acuerdos para recurrir decisiones sancionadoras se adoptarán por mayoría simple de los miembros del órgano sancionado, en reunión realizada al efecto antes de que transcurran los plazos fijados.

La decisión de interponer recurso, en el caso de disolución del órgano, se tomará en el mismo acto en el que se le comunica dicha resolución.

Las resoluciones o decisiones de estas Comisiones de Garantías serán recurribles ante la Comisión de Garantías Confederal, según procedimiento análogo al previsto en el Reglamento de desarrollo del artículo 14 de los Estatutos Confederales.

#### **Artículo 6.- RECURSOS ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

Para acudir a la jurisdicción social será requisito inexcusable haber agotado los recursos ante la Comisión de Garantías Confederal.

CCOO

RMDO

Confederación Sindical de CCOO