

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación con el personal asalariado.

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección del Sindicato, debiendo ser clasificada en leve, grave o muy grave.

Art 38.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La falta, sea cual sea su calificación deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador afectado y notificada al representante legal de los trabajadores.

El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo que en ningún caso será inferior a 5 días hábiles en el caso de las faltas leves, y 10 días hábiles en el caso de las graves y muy graves y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda.

En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa del trabajador imputado, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuera comunicado al interesado y a sus representantes.

Art.39.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1.- Se considerarán como faltas leves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.

d. Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores afiliados o no y con los compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2.- Se considerarán faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c. La simulación de enfermedad o accidente.

d. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.

e. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.

f. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o para el propio sindicato.

g. Las ofensas de palabra o de obra contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

h. El abandono del trabajo sin causa justificada.

i. La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves idénticas y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

3.- Serán faltas muy graves:

a. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes sin causa justificada.

b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza demostrado en las gestiones encomendadas.

c. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.