



## **REGLAMENTO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

### **PREAMBULO**

El presente Reglamento se desarrolla en cumplimiento del mandato del Artículo 63º del Estatuto del SAHC, aprobado el 27 de noviembre 2017 recoge la necesidad de un Reglamento de Medidas Disciplinarias

## **I LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Y AFILIACIÓN**

### **ARTICULO 1º**

La finalidad de este reglamento es la determinación de las conductas objeto de medidas disciplinarias, y el procedimiento para hacerlas efectivas, tanto de carácter individual sobre los asociados, como de la estructura sindical del Sindicato.

### **ARTICULO 2º**

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. La Comisión de Garantías, como órgano de control 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.

### **ARTICULO 3º**

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 en la resolución final.

## **II CONDUCTAS SANCIONABLES**

### **ARTICULO 4º**

Son conductas sancionables:

Las faltas cometidas por las personas afiliadas al SAHC podrán ser muy graves, graves y leves.

- a) La reincidencia de una falta leve o grave en el plazo de un año determinará que esta sea considerada una falta de gravedad superior.
- b) 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.
- c) 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 integrantes en los órganos de Dirección Sindical, de Coordinación y Control.

- d) 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.

### III DEFINICIÓN DE LAS FALTAS

#### A) De las personas afiliadas en general (socios)

##### ARTUCULO 5º

Las faltas **muy graves** de las personas afiliadas son:

1. El incumplimiento de los deberes y obligaciones contenidos en el Estatuto y sus normas de desarrollo, así como las decisiones de los órganos estatutarios, cuando causen perjuicio grave a los fines y objetivos que propugna el Sindicato, 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. Los comportamientos de personas afiliadas que busquen un enriquecimiento injusto en detrimento económico de los trabajadores y trabajadoras o del sindicato.
6. La utilización fraudulenta de la imagen corporativa del sindicato.
7. Las agresiones físicas y las amenazas a personas afiliadas al sindicato, a sus órganos o a las personas integrantes de los mismos.
8. 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:
  - 8.1. La simulación o falseamiento de documentos del Sindicato o de resoluciones de sus órganos.
  - 8.2. La malversación de fondos sindicales, así como su adquisición irregular y al margen de los órganos estatutariamente competentes.

##### ARTICULO 6º

Las faltas **graves** de las personas afiliadas son:

1. El incumplimiento de los deberes y obligaciones contenidas en el Estatuto 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 el SAHC, 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 previstas por el Sindicato.
4. Las actuaciones encaminadas a *limitar* la participación de los trabajadores y trabajadoras en una actividad sindical convocada por el SAHC.

## **ARTICULO 7º**

Las faltas **leves** de las personas afiliadas son:

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

## **B) De las personas integrantes en los órganos de Dirección, Coordinación y Control o que ejerzan funciones de representación sindical o institucional.**

## **ARTICULO 8º**

Las **faltas muy graves** de los asociados que integran el Directorio Sindical, el Órgano de Coordinación, los Órganos de Control y otros que ejerzan funciones de representación institucional del SAHC son:

1. Vulnear gravemente los derechos reconocidos a los asociados y órganos de la estructura sindical.
2. El incumplimiento grave de los acuerdos válidamente adoptados por los órganos del sindicato que sean vinculantes en el ámbito respectivo o en todos ámbitos de la estructura sindical.
3. La malversación, o administración irregular y contraria al Estatuto, reglamentos y decisiones de la estructura sindical, de fondos, bienes y derechos del sindicato, o que sean administrados en representación de los asociados.
4. El establecimiento de sistemas de compensación, retribuciones, gastos o indemnizaciones, en contra de los acuerdos adoptados por decisiones de la estructura sindical.
5. La negligencia grave en la adecuada contabilización y control contable, y en la liquidación económica de los recursos a las organizaciones externas, de conformidad con los criterios sindicales establecidos.
6. Contravenir las obligaciones que le corresponden para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la **Ley de Protección de Datos**.
7. 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.



8. 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 el SAHC, por la existencia de actividades económicas o profesionales, posición ideológicas contraria a los valores y principios del Sindicato, vínculos personales o familiares, o la tenencia de determinados elementos patrimoniales, que puedan tener relación con la actividad y puedan mediatizar su actuación.
9. La apropiación, en contra de las previsiones establecidas en los reglamentos, 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 el SAHC
10. El incumplimiento reiterado y grave del compromiso de información y participación en la dirección y seguimiento de su gestión por parte del SAHC, en el ejercicio de funciones representativas e institucionales en nombre del Sindicato, así como la tolerancia ante tales incumplimientos.
11. 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 elegido, o la tolerancia ante tales incumplimientos, cuando puedan causar perjuicio grave a los intereses del sindicato o de las trabajadoras y trabajadores que representa.
12. Cualquier otra actuación en el ejercicio del cargo o función sindical, realizada en beneficio personal o para terceros, que supusiera un incumplimiento de los acuerdos y directrices sindicales.

#### **ARTICULO 9º**

Las **faltas graves** de los asociados que integran el Directorio Sindical, el Órgano de Coordinación, los Órganos de Control y otros que ejerzan funciones de representación institucional del SAHC son:

- a) La reiteración, en tres (3) 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) La utilización irregular del fuero sindical y el de los demás medios disponibles para el ejercicio de la actividad sindical.

#### **ARTICULO 10º**

Las **faltas leves** de los asociados que integran el Directorio Sindical, el Órgano de Coordinación, los Órganos de Control y otros que ejerzan funciones de representación institucional del SAHC son:

- a) Los incumplimientos previstos en el artículo anterior, letras a) y b), 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.



## IV SANCIONES

### ARTICULO 11º

Por faltas ***muy graves*** las sanciones serán:

- 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.

### ARTICULO 12º

Por faltas ***graves*** las sanciones serán:

- Suspensión de seis (6) meses a dos (2) años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

### ARTICULO 13º

Por ***faltas leves*** las sanciones serán:

- 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.

## V PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

### ARTICULO 14º

El procedimiento sancionador se tramitará con arreglo a los siguientes principios:

1. Cualquiera de los integrantes de la Comisión de Garantías 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.

Para ello, se incorporará un miembro suplente con plenos derechos en lo referente al expediente en cuestión.

En caso de que el **Miembro Titular señalado en el inciso primero del presente artículo**, no se abstenga de conocer, podrá ser apartado por acuerdo de la mayoría absoluta de la Comisión de Garantías para iniciar el expediente.

En todo caso su eventual intervención en la adopción del acuerdo solo dará lugar a su nulidad.

2. Argumentación 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 a 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 sesenta (60) días 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, Coordinación, Control o representación, las comunicaciones se realizarán a la dirección de correo electrónico correspondiente al dominio del SAHC, 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 (24) horas desde la notificación de la iniciación del procedimiento. Sólo podrá negarse por causa debidamente justificada.
6. La Comisión de Garantías, previa inclusión en el orden del día, debatidos los hechos y aprobada por mayoría absoluta la propuesta de apertura de expediente, nombrará un Miembro Instructor de entre sus integrantes.

## **A. Competencia para solicitar el inicio del procedimiento sancionador**

### **ARTICULO 15°**

Serán competentes para solicitar la apertura del expediente sancionador los siguientes órganos:

- a) Con carácter general, la Asamblea de Socios, y cualquier afiliado/da
- b) El Directorio Sindical cuando los hechos afecten de forma directa al funcionamiento o actuación de cualquier órgano de ámbito de Coordinación o Control.
- c) El Plenario de Delegados, cuando:
  - Los hechos sean imputables a cualquier persona que pertenezca al Directorio Sindical, incluido toda la estructura Sindical del SAHC.
  - Los hechos tengan alcance sindical, 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 del Directorio Sindical que sea competente con arreglo a los criterios establecidos anteriormente, que se entenderá producida transcurrido treinta días desde que se tuvo conocimiento de los hechos sin haberse iniciado el procedimiento, o transcurridos noventa días sin que el procedimiento hubiera concluido.

### **ARTICULO 16°**

En caso de conflicto de competencias entre el Directorio Sindical y el Plenario de Delegados las determinará, para el ejercicio de las facultades sancionadoras, la Comisión de Garantías.



## **B. Iniciación del procedimiento**

### **ARTICULO 17°**

El procedimiento se podrá iniciar de oficio por el órgano competente para tramitarlo o en virtud de denuncia formulada por cualquier órgano perteneciente a la estructura orgánica del SAHC, o por denuncia de cualquier persona afiliada que tuviera conocimiento de los hechos.

Los órganos o afiliados denunciadores tendrán derecho a conocer si se ha iniciado el procedimiento sancionador y en su caso, el resultado de este. Solo tendrán derecho a intervenir en las actuaciones o a recurrir cuando la decisión que se adopte perjudique al denunciado.

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.

### **ARTICULO 18°**

Cuando se trate de un órgano de la estructura sindical, el procedimiento sancionador se iniciará por acuerdo de la mayoría absoluta del órgano denunciante, previa inclusión en el temario del día. A la convocatoria se acompañará toda documentación existente.

## **C. Procedimiento simplificado**

### **ARTICULO 19°**

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

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.

### **ARTICULO 20°**

Antes de que se acuerde la sanción es imprescindible la audiencia a la persona u órgano interesado/a. En este caso, bastará con comunicar a la/s persona/s afiliada/s los hechos presuntamente cometidos y la sanción a imponer, dando plazo de alegaciones o réplica por cinco (5) días hábiles, entendiéndose que renuncia al mismo en caso de no remitir alegaciones.

### **ARTICULO 21°**

La propuesta de aplicar la medida sancionadora debe haberse incluido en el temario de la convocatoria de la **Comisión de Garantías (CG)**, a la que se acompañará toda la documentación existente, incluidas las alegaciones, si se hubieran presentado, para que la CG pueda tomar la decisión correspondiente.

### **ARTICULO 22°**

Para adoptar acuerdo sancionador es necesario el acuerdo por mayoría absoluta de la Comisión de Garantías.

Las faltas atribuidas y las sanciones impuestas deben comunicarse de forma fehaciente a la persona o a los miembros del Órgano de la estructura sindical denunciado, individualizándose a cada uno de



sus miembros, por escrito y con acuse de recibo, indicándole que contra la misma cabe recurso ante la Comisión de Garantías y plazo de interposición.

Contra dicha sanción la persona afiliada y/o órgano sancionado podrá recurrir ante la Comisión de Garantías en el plazo de los diez (10) días siguientes a su comunicación. La Comisión de Garantías resolverá lo que proceda sin posible ulterior recurso.

#### **D. Procedimiento sancionador general ante faltas leves con sanción distinta a la amonestación, faltas graves o muy graves.**

##### **ARTICULO 23°**

La Comisión de Garantías notificará, con acuse de recibo de modo que quede constancia fehaciente de su recepción, el acuerdo de apertura de expediente a la persona afiliada afectado o a los miembros del Órgano de la estructura sindical denunciado, individualizándose a cada uno de sus miembros.

La Comisión de Garantías dará traslado de la documentación al Miembro Instructor para que inicie la instrucción del expediente.

#### **E.- Fase de instrucción del procedimiento**

##### **ARTICULO 24°**

Una vez nombrado el Miembro Instructor, este 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
- c) sanciones que puedan ser de aplicación, así como los preceptos estatutarios o reglamentarios vulnerados.
- d) El informe de cargos se notificará a la persona afiliada y/o a los miembros del Órgano de la estructura sindical denunciado individualizándose a cada uno de ellos. De 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.
- e) El Miembro Instructor al elaborar el informe de cargos y a la vista del resultado de las actuaciones practicadas podrá proponer a la Comisión de Garantías el levantamiento de las medidas cautelares que se hayan podido acordar.





## **F. Práctica de las pruebas**

### **ARTICULO 25°**

Recibido el escrito de descargo o alegaciones o transcurrido el citado plazo de diez (10) días sin hacerlo, el Miembro Instructor 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.

## **E. Archivo**

### **ARTICULO 26°**

Una vez completado el expediente, si el Miembro Instructor estima que los hechos no son sancionables, acordará proponer de forma ejecutiva a la Comisión de Garantías el archivo del expediente, comunicándolo a la persona afiliada y/o a los miembros del Órgano de la estructura sindical denunciado, individualizándose a cada uno de sus miembros y, en su caso, a la persona u órgano sindical que hubiera denunciado los hechos.

El acuerdo de archivo podrá ser impugnado, por las partes ante la Comisión de Garantías, en el plazo de diez (10) días hábiles. La Comisión de Garantías tendrá cinco (5) días hábiles para resolver el punto y comunicar de su resolución a las partes.

## **F. Imposición de Sanciones**

### **ARTICULO 27°**

Si estima el Miembro Instructor que los hechos son sancionables elaborará una propuesta de resolución en la que fijará con claridad, en párrafos separados y numerados, los hechos que estima 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 a la Comisión de Garantías, al afiliado o afiliada de forma fehaciente o a los miembros del Órgano de la estructura sindical denunciado, individualizándose a cada uno de sus miembros.

El Miembro Instructor, una vez que tenga constancia de que la persona afiliada o los miembros del Órgano de la estructura sindical denunciado, individualizándose a cada uno de sus miembros, ha recibido la comunicación citada en el inciso anterior, remitirá el expediente disciplinario completo y la propuesta de resolución a la Comisión de Garantías para su conocimiento y obre en consecuencia.

### **ARTICULO 28°**

La tramitación del expediente desde la fecha en que se acordó la incoación hasta la propuesta de resolución del Miembro Instructor no podrá ser superior a sesenta (60) días. Este plazo de la resolución del Miembro Instructor se podrá superar por causas debidamente justificadas, bien por la complejidad del asunto, o por ser necesaria la suspensión de la tramitación del expediente.

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



## **G. Legitimación para Recurrir**

### **ARTICULO 29°**

Frente a la resolución por la que se resuelve el procedimiento sancionador se podrá recurrir, en el plazo de los diez (10) días siguientes a su notificación, por las siguientes personas y órganos, cuando tengan la legitimación que en cada caso establece:

1. Por el afiliado u órgano sancionado 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.

## **VI PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES Y REHABILITACIÓN DE DERECHOS**

### **A. Prescripción de las faltas**

#### **ARTICULO 30°**

1. Las faltas muy graves prescribirán al año, las graves a los ciento ochenta (180) días y las leves a los sesenta (60) días. 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 (18) meses si son graves y sesenta (60) días 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 temario de la Comisión de Garantías, volviendo a correr el plazo de prescripción si el expediente permaneciera paralizado durante más de noventa (90) días por causa no imputable al afiliado o afiliada u órgano denunciado sujeto al procedimiento.

### **B. Prescripción de las sanciones**

#### **ARTICULO 31°**

Las sanciones impuestas por faltas muy graves, salvo la expulsión del SAHC, prescribirán a los dos años; las impuestas por faltas graves al año y las impuestas por faltas leves a los seis (6) meses.

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.

#### **ARTICULO 32°**

La propuesta de expulsión del Sindicato deberá ser presentada por la Comisión de Garantías a la Asamblea de Socios, para su resolución final.



## **C. Rehabilitación de derechos a la persona sancionada**

### **ARTICULO 33°**

La persona que hubiera sido sancionada podrá solicitar a la Comisión de Garantías la rehabilitación de sus derechos, cuando se hubiera mostrado una conducta activa tendiente 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.

### **ARTICULO 34°**

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.

### **ARTICULO 35°**

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.

## **VII MEDIDAS CAUTELARES**

### **A.- Momento para la adopción de medidas cautelares**

#### **ARTICULO 36°**

En cualquier momento del procedimiento la Comisión de Garantías podrá adoptar medidas cautelares, ya sea a iniciativa propia o a instancia del Miembro Instructor, sin que su adopción suponga prejuzgar la existencia de la falta.

### **B. Circunstancias justificativas**

#### **ARTICULO 37°**

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 la organización, de las personas afiliadas o de terceros, incluidos los intereses generales.

#### **ARTICULO 38°**

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 al SAHC, se tratarán con la consideración de actos de extrema gravedad.



## **C.- Procedimientos para la adopción de medidas cautelares**

### **ARTICULO 39°**

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.

### **ARTICULO 40°**

En todo caso, el interesado podrá formular alegaciones en cualquier momento ante la Comisión de Garantías, 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.

## **D. Tipos de medidas cautelares**

### **ARTICULO 41°**

La Comisión de Garantías, 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 representación, administración o disposición de recursos sindicales, o de los órganos de coordinación o de control.
2. La suspensión del ejercicio de funciones de representación institucional y la intervención como representante del SAHC en cualesquiera organismos o entidades.
3. Las restricciones en el acceso a las instalaciones, sedes y dependencias del SAHC, a las reuniones y eventos que realice el Sindicato 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 la estructura sindical.
5. La suspensión total o parcial de los derechos reseñados en el Artículo 11° del Estatuto Sindical.

## **E. Recursos frente a la denegación de medidas cautelares**

### **ARTICULO 42°**

Solo se podrá recurrir la adopción de medidas cautelares a la Comisión de Garantías, cuando su adopción impidiera al interesado participar en las Asambleas.



## VIII PLAZOS

### ARTICULO 43°

- A. A efectos del cómputo de los plazos establecidos en este reglamento, los días se considerarán hábiles excepto sábados, domingos y festivos.
- B. Asimismo, se considerará inhábil el mes de febrero, a efectos de tramitación del procedimiento sancionador.