

- 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.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- h. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- i. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- j. El acoso moral.
- k. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves idénticas, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajo hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año

Art. 42.- SANCIONES

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a). Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- b). Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c). Por faltas muy graves.
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
 - Despido.

2.- Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

Así mismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

3.- En lo supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

4.- Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Se paralizará el proceso siempre que se haya optado por la vía judicial y hasta la sentencia.

5.- No se podrán interponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minorización de los derechos al descanso del trabajador.

5.- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN

Las faltas leves prescribirán a los 8 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días, a partir de la fecha en que la dirección de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 4 meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 43.- GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Se establece una gratificación por jubilación para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios en la organización sindical durante un periodo mínimo de diez 10 años.

La cuantía de la gratificación será equivalente a una nómina mensual del trabajador y trabajadora, calculada de acuerdo con el salario base y los complementos que le correspondan en el momento de su jubilación.

Para poder acceder a esta gratificación, el personal de la Unión Provincial de Melilla, deberá haber cumplido con todos los requisitos legales para la jubilación y estar al corriente de sus obligaciones con la organización.

La solicitud de la gratificación deberá presentarse por escrito a la dirección de la organización, acompañada de la documentación que acredite la jubilación y la antigüedad en la misma.

Esta gratificación será abonada en el finiquito del trabajador o trabajadora.

CAPITULO X

CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PROMOCIONES

Art. 44.- CONTRATACIONES

Con carácter general y habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido.

No obstante, habida cuenta de que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, podrán realizarse contratos

temporales cuando concurren las causas válidas diseñadas en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, podrán celebrarse contratos en prácticas en los supuestos previstos por el Real Decreto- Ley 32/2021.