



REGLAMENTO DE LA “COMISIÓN DE EJECUCIÓN Y DISCIPLINA” DE SINTRAGOBBER

ARTÍCULO 1. Siendo la función primordial, transversal, de la “Comisión de Ejecución y Disciplina” de SINTRAGOBBER “disciplinar a sus miembros, vigilar la observancia de los Estatutos, de las resoluciones y acuerdos de la Asamblea General y de la Junta Directiva, y proponer medidas para dar cumplimiento a su cometido” (Art. 38 de los Estatutos), se hace necesario reglamentar y ajustar nuestra norma estatutaria para adecuarla a interpretar y sancionar ante las distintas conductas y situaciones que se presentan en la vida del Sindicato. Esto, con el objeto de mantener y promover los principios de diálogo, unidad, orden, respeto, lealtad, solidaridad, y compañerismo entre los miembros de nuestra organización sindical.

Numeral 1. En aras de velar por el cumplimiento de los principios enunciados, la Comisión de Ejecución y Disciplina de SINTRAGOBBER, en adelante CED, establece el presente Reglamento Disciplinario, que regirá dentro y fuera del ámbito laboral de los afiliados.

Numeral 2. DEL RESPETO Y CAMARADERÍA MUTUOS ENTRE LOS AFILIADOS. Todos y cada uno de los miembros de SINTRAGOBBER se comprometen, ante la CED, ante la Asamblea General, y ante la comunidad de afiliados en general, a dar cumplimiento al presente Reglamento Disciplinario, a partir de los principios de sana convivencia esbozados en el Artículo 1. Es decir que,

Numeral 3. Cada sintragobero, o miembro de SINTRAGOBBER, está llamado a corresponder con espíritu de amistad y camaradería a todos sus compañeros del Sindicato, y a ser correspondido por ellos con el mismo espíritu.

ARTÍCULO 2. DE LAS AUTORIDADES DISCIPLINARIAS DEL SIDICATO. Las autoridades disciplinarias del Sindicato la constituyen: la CED (en representación de la Junta Directiva), y la Asamblea General, que corresponden a las instancias sancionadoras de primer y segundo orden, respectivamente.

PARÁGRAFO ÚNICO. DE LA VEEDURÍA ESPECIAL DEL FISCAL. El Fiscal, por ser estatutariamente el veedor de los intereses del colectivo sindical, estará presente en

esa calidad, en todo escenario relacionado con los intereses de la Organización y sus afiliados.

ARTÍCULO 3. CONFORMACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA CED. La CED estará conformada y presidida por el Fiscal (quien es, por mandato estatutario, el encargado de impartir la disciplina entre los distintos miembros del Sindicato, conjuntamente con dos directivos que la Junta Directiva escogerá por consenso entre sus integrantes con mayor respaldo en mérito disciplinario.

PARÁGRAFO 1. Estos últimos harán de Segundo y Tercer miembro fiscalizador y sancionador del Sindicato, respectivamente. Los niveles de responsabilidad de los directivos escogidos, dentro de la CED, serán determinados por el Fiscal, en atención a sus calidades y perfil. El Segundo Miembro hará, además, las funciones de Secretario de la Comisión. El Tercero coadyuvará en el trabajo general de la misma.

PARÁGRAFO 2. SUPLENCIA DEL FISCAL. En ausencia temporal del Fiscal, el Segundo Miembro Fiscalizador y Sancionador de la CED, asumirá sus funciones, así en la Fiscalía como en la CED. Sin embargo, las funciones disciplinarias mayores, como la sanción indefinida y la expulsión, no se llevarán a efecto sin previa valoración y consentimiento suyos por escrito

PARÁGRAFO 3. CARÁCTER CONSENSUAL SANCIONATORIO ENTRE LOS MIEMBROS DE LA CED. En general, la sanción impuesta por la CED se votará por consenso entre sus miembros. La reunión será consignada en acta que registrará las líneas generales del asunto tratado, los acuerdos adoptados y las decisiones tomadas.

.LA FALTA DISCIPLINARIA - SUS SANCIONES Y ALCANCES

ARTÍCULO 4. DE LOS TIPOS Y DE LOS TIEMPOS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para efectos sancionatorios de este reglamento, las faltas disciplinarias de los afiliados se considerarán de tres tipos: **falta leve reprobable, falta grave, y falta muy grave.**



Numeral 1. Tiempo o duración de la sanción disciplinaria. Será determinado en relación con el tipo o gravedad de la falta. En tal sentido, la sanción podrá ser: *por tiempo limitado o definido, por tiempo indefinido, y por tiempo definitivo y permanente.*

A. Sanción por tiempo limitado o definido. Será de dos clases:

a). Sanción por falta leve reprobable, simple. Se impondrá como amonestación verbal o escrita. La amonestación podrá ir acompañada por suspensión entre siete (7) a veinte (20) días.

b). Sanción por falta leve reprobable, agravada. Se impondrá por reincidencia en falta reprobable simple y por otros motivos menores agravados. La *suspensión será por un tiempo determinado*, entre un (1) a doce (12) meses.

B. Sanción por tiempo indefinido. Se aplicará a *las faltas mayores: a la Falta Grave, y a la Falta Muy grave.* Como ya lo sugiere su nombre, será una suspensión por tiempo indefinido, **y no será apelable en la segunda instancia.** La CED, sin embargo, podrá levantar la sanción, con la plenitud de todos los derechos, si así lo determina, previa valoración, favorable, del comportamiento y de la conducta del sancionado o sancionada. En todo caso, la sanción por tiempo indefinido no podrá ser inferior a dieciocho (18) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO. Por razones de complejidad semántica, psicológica, sociológica, etc., la **falta grave y la falta muy grave**, podrán ser valoradas y **votadas** por consenso con la Junta Directiva, si bien la CED se reservará el derecho legal de sancionar la primera; **mas el consenso de la Junta Directiva será menester para sancionar la segunda.**

C. Sanción por tiempo definitivo y permanente. Se aplicará a la **falta particularmente muy grave.** Será la máxima sanción estatutaria y reglamentaria del Sindicato: la expulsión permanente y definitiva del afiliado. La sanción podrá ser



apelable ante la Asamblea General, previa solicitud por escrito del interesado a la CED, dentro del término de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de expulsión.

PARÁGRAFO 1. La no presentación de **recurso de restitución de la sanción** ante la CED, dentro del lapso estipulado, se asumirá como señal de acatamiento de la expulsión emitida por la Junta Directiva, en todos sus términos, y por consiguiente la misma quedará en firme. No obstante, la CED informará, acompañada de la respectiva documentación, a la Asamblea General más próxima las razones que motivaron la expulsión del afiliado. (Estatutos, Art. 23, Lit. F).

PARÁGRAFO 2. En **general**, toda falta disciplinaria, individual o colectiva, será determinada, evaluada y sancionada por la CED, o por consenso con la Junta Directiva (V. Art. 4, Lit. B. Par. Único), **previa valoración de las pruebas y descargos del acusado, en correspondencia al debido proceso.**

PARÁGRAFO 3. Sin embargo, si la falta fuera de reconocimiento público, y dentro del ambiente laboral, se considerará hecho notorio, y por ende la sanción de la Primera Instancia, no será apelable en la Segunda, esto es, ante la Asamblea General.

PARÁGRAFO 4. INCREMENTO DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA. La sanción impuesta a un miembro del Sindicato se incrementará, bajo una nueva sanción emitida por la CED, o por su intermediación, que derogará la anterior, si el sancionado continuara, una vez sancionado, faltando contra las disposiciones disciplinarias contempladas en los Estatutos y en el Reglamento.

IDENTIFICACIÓN DE FALTA DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 5. DE LA FALTA LEVE REPROBABLE. Se considerará falta leve reprobable aquella que puede afectar la naturaleza física, emocional y psicológica del afiliado, y por consiguiente su autoestima, hecha o no con aquella intencionalidad.

Numeral 1. Son faltas leves reprobables simples. Las chanzas pesadas y de mal gusto; el irrespeto; la discriminación sexual, racial, política, religiosa, etc.; la antipatía y



el roce personal; la vejación; la cizaña; la zancadilla; la falta de empatía y de consideración; la actitud desobligante; el hurto menor y otras licencias. Son algunos ejemplos típicos de faltas de aquella naturaleza; que de no detenerse a tiempo (o de ir acompañadas de otros agravantes), suelen conllevar a faltas graves e incluso muy graves, ya que los conflictos mayores suelen generarse a partir de conflictos menores.

Numeral 2. Son faltas leves reprobables, agravadas, las consideradas en el literal anterior, hechas reincidentes, y las que como tales sean calificadas por la CED.

PARÁGRAFO 1. Por las consideraciones de los numerales 1 y 2, del presente artículo, **la falta leve reprobable** deberá ser comunicada a las autoridades del Sindicato, para no dejarse sin corrección.

PARÁGRAFO 2. La primera incurrancia en la **falta leve reprobable** será motivo de amonestación verbal. En segundas y terceras reincidencias la amonestación se hará por escrito. (Art. 4. Lit. a) Las reincidencias mayores en número de tres *serán consideradas **falta grave**, o **falta muy grave**, según sea caso*, y serán sancionadas como tales (Art. 4, Lits. B y C).

ARTÍCULO 6. DE LA FALTA GRAVE. Para efectos sancionatorios de este reglamento serán consideradas faltas o motivos graves, los siguientes: toda falta leve reprobable agravada por reincidencia u otro motivo agravante. El hurto en moderada cuantía, simple o calificado, de los bienes o dineros del Sindicato o de los afiliados (en ambiente laboral o de convivencia social, tales como jornadas recreacionales, capacitaciones, marchas, etc.); la agresión física; la estafa; el perjurio dañoso; **las reiteraciones** del actuar tendencioso, malintencionado, intrigante, insidioso, calumnioso, vilipendioso, irrespetuoso, infame, injurioso, vejatorio, desleal, chantajista; el acoso; la persecución; el maltrato verbal o hecho por cualquier otro medio.

ARTÍCULO 7. DE LA FALTA MUY GRAVE. Para efectos sancionatorios de este Reglamento, serán **faltas muy graves**: la reincidencia en una misma falta grave; las que como tales determine la CED, como **el hurto de los bienes o dineros del**



Sindicato y de los afiliados (en las situaciones determinadas en el Art. 6). Y demás consideradas en los Estatutos: las cometidas contra el Sindicato, como la inasistencia a las convocatorias de Asamblea General, la violación sistemática de los Estatutos; las cometidas contra sus autoridades como, la agresión física u ofensas verbales hechas a cualquier miembro de la Junta Directiva o de las Comisiones estatutarias en razón de sus funciones, etc.

DE LAS SANCIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 8. DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS COMETIDAS POR LOS DIRECTIVOS

El directivo sindical, dadas la embestidura y dignidad que lo revisten, está obligado, estatutaria y reglamentariamente a ser ejemplo de convivencia, disciplina, respetabilidad, honestidad, laboriosidad, y solidaridad ante sus pares, ante las bases

del Sindicato y ante la comunidad en general. De allí que, además de las faltas disciplinarias consideradas en los artículos precedentes, los directivos serán sancionados, de manera particular, por conductas y motivos tales como los contemplados a continuación:

Numeral 1. Serán **falta leve reprobable simple, cometida entre directivos**, las cometidas en cualquier ambiente. Como las que atentan contra los buenos modales y las buenas costumbres, verbigracia: las voces y palabras salidas de tono; las reclamaciones o recriminaciones formuladas sin mesura.

Numeral 2. Serán **falta reprobable agravada cometida entre directivos**: las faltas enunciadas en el literal anterior (hechas reincidentes), las actitudes inamistosas y excluyentes; el roce frecuente e injustificado; el insulto desmadrado; la amenaza de agresión física, la agresión verbal, cometidas en el seno de la junta directiva, y en ausencia de terceros; el bullying o manoteo; el epíteto propio del que, para calificar, descalifica; del que, para hacerse notar, ridiculiza.



Numeral 3. Serán falta grave cometida entre o por los directivos, las enunciadas en el literal anterior (hechas reincidentes o agravadas por otras conductas o motivos), y las del Artículo 6; las faltas que afecten la buena marcha y funcionalidad del Sindicato tales como: el incumplimiento o abandono de las obligaciones y actividades propias del directivo, las relaciones inarmónicas o de insana convivencia, como la agresión verbal en el ámbito laboral, con o sin presencia de terceros, etc.

Numeral 4. Se considerará falta grave o muy grave del directivo o del miembro de comisión estatutaria que filtre o dé a conocer por cualquier medio, y aun de manera fragmentaria, a la base, a los directivos o **comisionados** de otras organizaciones sindicales, o a los propios (no confiables), acuerdos, políticas, posturas, decisiones, tácticas, estrategias, etc., que para la buena conducción del Sindicato la dirigencia haya decidido mantener bajo reserva. Se darán, además, carácter traidor y desleal contra el Sindicato y sus miembros, las filtraciones provocadas por simple irresponsabilidad del directivo o del **comisionado**, las salidas en falso como respuesta a las provocaciones de extraños, o las provocadas por el enfermizo afán de figurar ante terceros, etc.

Numeral 5. Serán faltas particularmente muy graves cometidas por directivos, las siguientes:

- a). Las consideradas en literal anterior (hechas reincidentes o agravadas por otras conductas, motivos o circunstancias), y en el Artículo 7.
- b). El hurto continuo o el hurto en mayor cuantía de los bienes y dineros del Sindicato del que además se compulsará copia a la Fiscalía General de la Nación con propósito de entablar acción penal contra el sindicado.
- c). **Las componendas alianzas clandestinas y truculentas, el contubernio**, hechos a nivel interno o intersindical, o con el nominador, con fines personalistas.



PARÁGRAFO ÚNICO. Quedará claro, sin embargo, que la anterior disposición eximirá de acción sancionadora los beneficios personales, **legítimos**, que pudieran alcanzar los directivos con el nominador, en razón de las relaciones o buenos auspicios que pudieran tener con aquel, **sin comprometer con ello interés alguno de los trabajadores**, los cuales, antes bien podrían verse beneficiados con tales relaciones, **no viciosas**, de los sindicalistas con el nominador.

d). Renuncia obligatoria del directivo ausentista. Será considerado dimitente el directivo que, habiendo sido convocado, faltare por tres veces consecutivas a las sesiones de junta directiva, sin justa causa. La Junta Directiva suplirá el cargo por cooptación, salvo que se tratara del Fiscal, en cuyo caso se proveerá su reemplazo conforme lo dispone el Artículo 9 de este Reglamento.

e). Renuncia del directivo por irresponsabilidad o incompetencia. El directivo que no cumpla con sus funciones de manera cabal y responsable y que a lo largo de tres reuniones de junta directiva se le haya conminado por escrito para que rectifique su conducta, deberá renunciar al cargo de manera obligatoria; de no hacerlo, la Junta Directiva procederá a removerlo del mismo, en correspondencia con el Literal **d**, anterior. (Art. 18 de los Estatutos).

f). Las demás faltas particularmente muy graves contenidas en los Estatutos, en consonancia con el presente Reglamento.

ARTÍCULO 9. DE LAS SANCIONES IMPUESTAS A LOS MIEMBROS DE LA CED.

Por ser los integrantes de la CED directivos sindicales, quien incurra de ellos en falta disciplinaria será sancionado de conformidad con lo establecido en el Artículo 8 de este Reglamento. El Fiscal impondrá, de conformidad con las disposiciones legales del Sindicato, la sanción o sanciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. DE CUANDO LA SANCIÓN RECAYERA EN EL FISCAL. Por ser el Fiscal la máxima autoridad disciplinaria de la Primera Instancia, y por ser, además, el veedor de los intereses del colectivo sindical, será sancionado **por falta grave o muy**



grave sólo por la Segunda Instancia. Ante este hecho, la Junta Directiva hará la formulación de cargos, siempre que la misma no estuviera impedida por razones disciplinarias o de otro orden. Si se tratara de esto último, el Fiscal, o la base sindical, convocará la Asamblea General para que sea ésta quien, dirime el conflicto, o haga la formulación de cargos al Fiscal, si los hubiera, o si así lo considerara. Para tal efecto, la Asamblea nombrará a un miembro de la base, quien la representará, y moderará el proceso a que haya lugar, y un segundo miembro de la base, hará de secretario y levantará un acta en la que consignará lo concerniente al proceso, así como sus decisiones.

PARÁGRAFO 2. Por ser la Fiscalía la instancia controladora y reguladora del Sindicato, el espacio de fiscal no podrá ser suplido por sistema de cooptación (Arts. 20, 21, y 23, Lit. L, de los Estatutos), sino que la Asamblea General, elegirá un *fiscal provisional* entre sus miembros con mayor mérito en materia disciplinaria. Esto, mientras sea provisto en propiedad su reemplazo por la Asamblea General, en la próxima reunión para elección junta directiva.

ARTÍCULO 10. DE LA CONDUCTA CONSPIRATIVA Y DE LA DISIDENCIA. Las conductas conspirativas, las confabulaciones, y sus corolarios, complot, conjura, etc., y el ambiente que generan, son de las peores amenazas de las organizaciones humanas, porque juntas, o separadas, amenazan la estructura, estabilidad, o integridad de la unidad organizacional y de sus integrantes.

Numeral 1. El Sindicato castigará, pues, a todo miembro que individual, o en asocio con otros, incurra en conductas conspirativas, o que practique o estimule, tendenciosamente con estos fines o similares, la manipulación deliberada de las conciencias y voluntades, el contubernio y la maquinación, la persecución, los rumores, la discordia, la hostilidad, el comportamiento disociador, la intriga, el desprestigio, la provocación, la difamación, etc.



Numeral 2. En general toda acción o conducta enfilada contra las autoridades sindicales o contra algún otro sector de sus miembros con aquella finalidad, serán consideradas hostiles al Sindicato, sin importar el ambiente o lugar en que se realicen.

Numeral 3. La conspiración, el complot, la conjura, la confabulación, y sus corolarios, serán causales de expulsión indefinida o permanente del implicado del seno de la Organización.

Numeral 4. Del Disidente y su Desvinculación. Será, además, considerado disidente del Sindicato, *con connotación auto excluyente*, todo afiliado que incurra en conspiración, complot, conjura, o en conductas relacionadas, como reacción, tácita o expresa, contra algún cometido, o sanción disciplinaria impuesta a su persona o a la de terceros por las autoridades del Sindicato. *El disidente quedará desvinculado de la Organización Sindical por propia decisión.*

PARÁGRAFO ÚNICO. Se colige del numeral anterior, que el afiliado, o grupo de afiliados, que dentro de la Organización apoye o fomente la creación de otro sindicato, en semejanza o correspondencia con la conducta descrita en el citado numeral, se declara disidente de SINTRAGOBBER y podrá ser desvinculado del mismo.

Firmado original
JESÚS GALVAN PETRO
FISCAL - SINTRAGOBBER