



COMITÉ DE ÉTICA
SUTET SIMATOL
2023-2027



SIMATOL



Manual de Procedimiento **COMITÉ ÉTICA SUTET-SIMATOL**



COMITÉ DE ÉTICA
SUTET SIMATOL

HIMNO SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DEL TOLIMA "SUTET - SIMATOL"

Compañeros conscientes marchemos
Por caminos de lucha y deber
Los derechos que vamos ganando
No podemos dejarlos perder

II

Oh Maestros unidos cantemos
Este himno que invita a pensar
Que el Tolima espera en nosotros
Este cambio que anhela alcanzar.

III

Siempre firmes mirando hacia el frente
SIMATOL en lo alto llevad
Como ejemplo de hermanos que dieron
Su cariño, su fe y lealtad

IV

En la vida sin tregua avancemos
Defendiendo el trabajo y honor
Que mañana orgullosos veremos
Resultados de ciencia y valor
Resultados de ciencia y valor.

COMPOSITOR MÚSICA Y LETRA
VÍCTOR DE JESÚS MARÍN AMAYA Q.E.P.D.

ARREGLOS MUSICALES
MAESTRO GUILLERMO BARRERO AMAYA

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
CAPÍTULO I: Procedimiento disciplinario	
Artículo 1. Reconocimiento de la dignidad	10
Artículo 2. Legalidad	10
Fines: sanción disciplinario	10
Artículo 4. Proporcionalidad y racionalidad de la Sanción Disciplinaria	10
Artículo 5. Igualdad	10
Artículo 6. Favorabilidad	11
Artículo 7. Ilícitud sustancial	11
Artículo 8. Culpabilidad	11
Artículo 9. Fines del proceso disciplinario	11
Artículo 10. Debido proceso	11
Artículo 11. Investigación integral	12
Artículo 12. Presunción de inocencia	12
Artículo 13. Derecho a la defensa	12
Artículo 14. Cosa juzgada disciplinaria	12
Artículo 15. Gratuidad de la actuación disciplinaria	12
Artículo 16. Celeridad de la actuación disciplinaria	13
Artículo 17. Motivación	13
Artículo 18. Congruencia	13
Artículo 19. Cláusula de exclusión	13
Artículo 20. Prevalencia de los principios rectores e Integración normativa	13
Artículo 21. Ámbito de aplicación del reglamento disciplinario y Sujetos disciplinarios.	13
Artículo 22. Instancias del reglamento disciplinario	13

CAPÍTULO II. La Falta Disciplinaria

Artículo 23. La falta disciplinaria	14
Artículo 24. Acción y omisión	14
Artículo 25. Dolo	14
Artículo 26. Culpa	14
Artículo 27. Autores	14
Artículo 28. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.	15

CAPÍTULO III. La extinción de la acción disciplinaria

Artículo 29. Causales de la extinción de la acción disciplinaria	15
Artículo 30. Prescripción e interrupción de la acción disciplinaria	15
Artículo 31. Renuncia a la prescripción	16

CAPÍTULO IV. Deberes, derechos y prohibiciones de los afiliados

Artículo 32. Deberes afiliados	16
Artículo 33. Derecho de los afiliados	16
Artículo 34. Prohibiciones de los afiliados	17

CAPÍTULO V. Faltas Disciplinarias

Artículo 35. Calificación de la falta disciplinaria	18
Artículo 35.1 Faltas Leves	18
Artículo 35.2 Faltas Graves	19
Artículo 35.3 Faltas muy graves	20
Artículo 35.4 Cuotas sindicales	20
Artículo 36. Graduación de las sanciones	22

CAPÍTULO VI. Competencia

Artículo 37. Órgano y procedimiento sancionador	22
---	----

CAPÍTULO VII. Impedimentos y recusaciones

Artículo 38. Canales de impedimentos y recusaciones	23
Artículo 39. Declaración de impedimento	24
Artículo 40. Recusaciones	24

Artículo 41. Procedimiento en caso de impedimento o recusación	24
CAPÍTULO VIII. Sujetos Procesales	
Artículo 42. Sujetos Procesales	24
Artículo 43. Facultades de los sujetos procesales	25
Artículo 44. Calidad de disciplinable	25
CAPÍTULO IX. Actuación procesal	
Artículo 45. Proceso sancionatorio ordinario	26
Artículo 46. Reserva de la actuación disciplinaria	27
Artículo 47. Motivación de las decisiones disciplinarias	27
Artículo 48. Utilización de medios técnicos	27
CAPÍTULO X. Notificaciones y comunicación	
Artículo 49. Formas de notificación	27
Artículo 50. Notificación personal.	28
Artículo 51. Notificación por de medios de comunicación electrónica.	28
Artículo 52. Notificación por edicto.	28
Artículo 53. Notificación por conducta concluyente	28
CAPÍTULO XI. Recursos	
Artículo 54. Tipos de recursos	29
Artículo 55. Oportunidad para interponer los recursos	29
Artículo 56. Sustentación de los recursos	29
Artículo 57. Recurso de reposición	29
Artículo 58. Recurso de apelación	29
Artículo 59. Recurso de queja	30
Artículo 60. Trámite del recurso de queja	30
Artículo 61. Ejecutoria de las decisiones	
CAPÍTULO XII. Pruebas	
Artículo 62. Necesidad y carga de la prueba	30
Artículo 63. Imparcialidad del funcionario en la búsqueda de la prueba.	30
Artículo 64. Medios de prueba	30

Artículo 65. Libertad de pruebas	31
Artículo 66. Petición y negociación de pruebas	31
Artículo 67. Inexistencia de la prueba	31
Artículo 68. Apreciación integral de las pruebas	31
Artículo 69. Prueba para sancionar	31
CAPÍTULO XIII. Capítulo 13. Nulidades	
Artículo 70. Causales de nulidad	3 2
Artículo 71. Declaración oficiosa	32
Artículo 72. Efectos de la declaratoria de nulidad	32
Artículo 73. Términos para resolver	32
CAPÍTULO XIV. Investigación disciplinaria	
Artículo 74. Procedencia de la investigación disciplinaria	32
Artículo 75. Fines y trámites de la investigación	33
Artículo 76. Termino de la investigación	33
Artículo 77. Contenido de la decisión de apertura de investigación disciplinaria.	33
CAPÍTULO XV. Cierre de la investigación y evaluación	
Artículo 78. Alegatos pre.- calificadorios	33
Artículo 79. Decisión de evaluación	34
Artículo 80. Procedencia de la formulación de cargos	34
Artículo 81. Contenido de la formulación de cargos	34
Artículo 82. Traslado del pliego de cargos	35
Artículo 83. Decreto y práctica de pruebas	35
Artículo 84. Contenido de la decisión	35
Artículo 85. Recursos contra el fallo en primera instancia	35
Artículo 86. Trámite de segunda instancia	35
Artículo 87. Pruebas de segunda instancia	36
Artículo 88. Decisión Asamblea General Simatol	36

PRESENTACIÓN

La magna instancia organizativa del sindicato es la asamblea general. Sus versiones (2016-2023 y 2023-2027) dio un mandato democrático en la concreción de diseñar, aprobar y poner en vigencia un **Manual de procedimiento ético para la convivencia de sus afiliados y directivos en el devenir histórico**.

La organización SUTET-SIMATOL, dado el mundo global, el desarrollo inusitado de los medios de comunicación, la condición humana en sus diferentes concepciones, el conflicto y la genética como esencia del ser, la convivencia laboral, la visión del sindicato, las subjetividades y objetividades en la lectura de la vida entre otras apreciaciones busca un mecanismo que “regule el comportamiento del afiliado y directivo en su actuar ético, y aplicabilidad de un manual de procedimiento ético, que de garantías a todos los implicados en un conflicto y de salidas en el marco del debido proceso y amparo en el espíritu de la ley”.

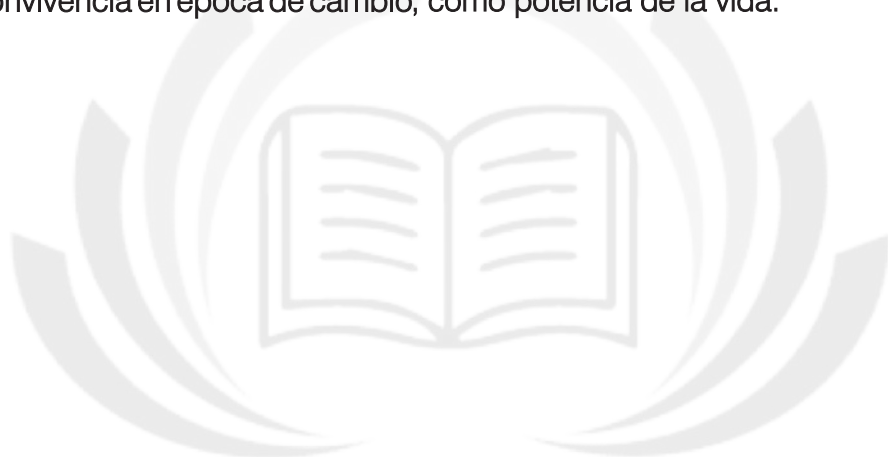
Todo proceso disciplinario debe tener en cuenta unos principios rectores: el respeto de la dignidad humana, sanciones expresamente descritas en los estatutos, hacer efectiva la igualdad y la protección de los débiles, la búsqueda de la verdad y la justicia, la observación material y formal de las normas, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa y a las copias de las decisiones motivadas, la prevalencia de los principios de la Constitución, la Ley, los Tratados y los Estatutos (artículos del 1 al 20), el ámbito de aplicación y los sujetos disciplinables (artículo 21 y 22), las faltas disciplinarias o incumplimientos de los deberes, extralimitación de funciones e incumplimientos de prohibiciones, donde se diferencia dolo de culpa y las razones por las que no hay responsabilidad (artículos 23 al 28 y 35 y 36), la extinción de la acción disciplinaria, las prescripciones (artículos 29 al 31), los deberes, los derechos y prohibiciones de los afiliados (artículos 32 al 34), cuáles son las instancias competentes para adelantar las acciones

disciplinarias en primera y segunda instancia (artículo 37), quienes tienen impedimentos de participar en las acciones disciplinarias y las razones escritas, quiénes son recusados y quien lo decide con sus respectivas pruebas (artículos 38 al 41), quiénes son los sujetos procesales, sus facultades y cómo son notificados (artículos 42 al 44), cómo es la actuación procesal, cómo se abre la investigación disciplinaria, cómo se comunica, los motivos y los derechos al silencio y a ser escuchados, a la defensa, a controvertir e impugnar decisiones, y el uso de medios tecnológicos (artículos 45 al 48), cómo se realizan las notificaciones y comunicaciones de las decisiones, de modo personal o por edicto, y por conducta concluyente (artículos 49 al 53), los recursos de reposición, apelación y queja y sus razones contra las decisiones (artículos 54 al 61), la importancia de las pruebas para los sujetos procesales, la búsqueda imparcial de los hechos y circunstancias, las pruebas de oficio con sana crítica, los tipos de pruebas sin faltar a los derechos fundamentales, por ello en caso de dudas se resuelve a favor del disciplinado (artículos 62 al 69), las causas de la nulidad y reposición del proceso, para lo cual no hay recurso pero sí reposición (artículos 70 al 73), cuándo el Comité de Ética inicia la investigación disciplinaria para verificar si la conducta es falta y si existe responsabilidad, este proceso se ha de hacer en seis meses, el cual se puede ampliar según las circunstancias, y termina en la formulación de cargos bien fundados (artículos 74 al 77), el reglamento disciplinario también indica cuándo y cómo se cierra la investigación, el tiempo para que los sujetos procesales presenten alegatos previos a la evaluación de la actividad, de las pruebas, cargos, responsabilidad y la decisión de sanción o absolución y lo que deben contener, sobre todo criterios y argumentos, además la notificación al disciplinado para sus solicitudes (artículos 78 al 85). Contra el fallo de primera instancia cabe la apelación, entonces, se puede decretar la segunda instancia contra pruebas de oficio y excepcionales por un término de 40 días.

La invitación es a leer reflexivamente los 22 folios del proceso disciplinario que contienen 88 artículos, porque nos da una visión amplia

y profunda de nuestras posibles conductas, y nos ayuda a comprender la dignidad de cada uno de los compañeros docentes, quienes merecen todo el respeto como personas y maestros.

A quienes construyen idearios por mejorar las relaciones ética, moral del actuar en convivencia de afiliados, directivos en una estructura política, económica, social, ambiental en contexto va el reconocimiento del ejecutivo y a los afiliados **“aquí se escriben páginas del manual de procedimiento del Comité de Ética”** ustedes harán posible la convivencia en época de cambio, como potencia de la vida.



COMITÉ DE ÉTICA
SUTET SIMATOL

CAPITULO I
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD HUMANA. Conforme a lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Nacional, quien Intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana, como uno de los fundamentos de nuestro Estado social de derecho.

ARTÍCULO 2 LEGALIDAD. Los afiliados a **SUTET SIMATOL**, solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén expresamente descritos como falta en los estatutos al momento de su realización, ante la instancia competente y con la observancia de la plenitud de las formas propias del debido proceso de acuerdo a lo establecido por el artículo 29 de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 3 FINES DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los estatutos de la organización, que se deben observar por los afiliados y ejecutivos en el ejercicio de su función.

ARTICULO 4 PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. La imposición de la sanción disciplinaria deberá responder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

La sanción disciplinaria debe corresponder a la clasificación de la falta y a su graduación de acuerdo con los criterios que fijan estos estatutos.

ARTÍCULO 5 IGUALDAD. Las instancias disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

En ningún caso podrán ser utilizados dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación, el sexo, la raza, color, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales.

ARTÍCULO 6 FAVORABILIDAD. En materia disciplinaria la norma permisiva o favorable, sustancial o procesal aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción, salvo lo dispuesto en la Constitución Política.

ARTÍCULO 7 ILICITUD SUSTANCIAL. La conducta del afiliado disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna. Habrá afectación sustancial del deber cuando se contraríen los principios objetivos y fines establecidos en los estatutos de la organización.

ARTÍCULO 8 CULPABILIDAD. En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

ARTÍCULO 9 FINES DEL PROCESO DISCIPLINARIO. Las finalidades del proceso son la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.

ARTÍCULO 10 DEBIDO PROCESO. La persona disciplinable deberá ser investigada y juzgada por la instancia competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de estos estatutos

ARTÍCULO 11 INVESTIGACIÓN INTEGRAL. Las instancias disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos

y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado como los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

ARTÍCULO 12 PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. La persona disciplinable se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se declare su responsabilidad en decisión en firme.

Durante la actuación disciplinaria toda duda razonable se resolverá a favor de la persona disciplinable cuando no haya modo de eliminar la responsabilidad.

ARTÍCULO 13 DERECHO A LA DEFENSA. Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado. Cuando se juzgue como persona ausente deberá estar representado a través de apoderado judicial. Si no lo hiciere, se designará defensor de oficio, que podrá ser estudiante del Consultorio Jurídico de las universidades reconocidas legalmente.

ARTÍCULO 14 COSA JUZGADA DISCIPLINARIA. El destinatario (†) a norma disciplinaria cuya situación se haya decidido mediante decisión ejecutoriada, proferidos por la instancia competente, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta.

ARTÍCULO 15 GRATUIDAD DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Ninguna actuación procesal causará gasto alguno a quienes intervengan en el proceso, salvo el costo de copias solicitadas por los sujetos procesales.

Los sujetos procesales tendrán derecho a que se les entregue de manera gratuita copia simple o reproducción de las decisiones que ordenen la apertura disciplinaria, de la formulación de cargos y de los fallos de primera y segunda instancia.

ARTÍCULO 16 CELERIDAD DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. El

funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en estos estatutos

ARTÍCULO 17 MOTIVACIÓN. Toda decisión de fondo deberá motivarse.

ARTÍCULO 18 CONGRUENCIA. El disciplinado no podrá ser declarado responsable por hechos ni faltas disciplinarias que no consten en la formulación de cargos, sin perjuicio de la posibilidad de su variación.

ARTÍCULO 19 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. Toda prueba obtenida con violación de los derechos y garantías fundamentales será nula de pleno derecho, por lo que deberá excluirse de la actuación procesal. Igual tratamiento recibirán las pruebas que sean consecuencia de las pruebas excluidas o las que solo puedan explicarse en razón de su existencia.

ARTÍCULO 20 PREVALENCIA DE LOS PRINCIPIOS RECTORES E INTEGRACIÓN NORMATIVA. En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política, en la Ley, además de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia y en los Estatutos de SUTET-SIMATOL.

AMBITO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DISCIPLINARIO Y SUJETOS DISCIPLINABLES

ARTÍCULO 21 El reglamento instituido en el presente título de los estatutos se aplicará a sus destinatarios cuando incurran en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional.

ARTÍCULO 22 DESTINATARIOS DEL REGLAMENTO DISCIPLINARIO. Son destinatarios del reglamento disciplinario todos y cada uno de los afiliados y dirigentes aunque se encuentren retirados de la organización sindical.

CAPÍTULO II LA FALTA DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 23 LA FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en los estatutos que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, incumplimiento a las prohibiciones sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en este reglamento.

ARTÍCULO 24 ACCIÓN Y OMISIÓN. La falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo equivale a producirlo.

ARTÍCULO 25 DOLO. La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

ARTÍCULO 26 CULPA. La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y cuando el sujeto disciplinable debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

ARTÍCULO 27 AUTORES. Es autor quien realice la falta disciplinaria a otro al realizarla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación de la afiliación o del cargo o función en los eventos de los dirigentes.

ARTÍCULO 28 CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. No habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando

la conducta se realice:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito
 2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
 3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
 4. Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
 5. Por insuperable coacción ajena
 6. Por miedo insuperable.
 7. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
 8. En situación de inimputabilidad.
- No habrá lugar al reconocimiento de inmunidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

CAPÍTULO III LA EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 29 CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del afiliado disciplinable
2. La prescripción de la acción disciplinaria

PARÁGRAFO. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 30 PRESCRIPCIÓN E INTERRUPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Las faltas disciplinarias prescribirán en cinco (5) años contados desde que su comisión para la faltas fue de ejecución instantánea. Para las faltas sucesivas la prescripción se contará desde la consumación de la última conducta.

PARÁGRAFO 1: La prescripción se interrumpirá con la decisión de

primera instancia. Producida la interrupción del término prescriptivo, éste comenzará a correr de nuevo por un tiempo igual a la mitad del señalado en el presente artículo

ARTÍCULO 31 RENUNCIA A LA PRESCRIPCIÓN. El afiliado disciplinable podrá renunciar a la prescripción de la acción disciplinaria. En este caso la acción solo podrá proseguirse por un término máximo de dos (2) años contados a partir de la presentación personal de la solicitud, vencido el cual, sin que se hubiese proferido y ejecutoriado la respectiva decisión no procederá decisión distinta a la de la declaración de la prescripción.

CAPÍTULO IV

DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS AFILIADOS

ARTÍCULO 32 SON DEBERES DE LOS AFILIADOS:

(Artículo 6 Estatutos)

- a) Cumplir los presentes estatutos y las orientaciones emanadas de las instancias organizativas dadas en la estructura de gobierno y de la carta estatutaria en mención.
- b) Asistir a los eventos y actividades programadas por el sindicato.
- c) Observar buena conducta y proceder siempre con la lealtad hacia los compañeros de trabajo.
- d) Presentar solicitudes y excusas que sean necesarias por escrito u otro medio idóneo.
- e) Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias que se determine a través de sus instancias organizativas.
- f) Defender, promover, fomentar, la defensa de la educación pública con calidad y la Soberanía nacional, como patrimonio de la sociedad

ARTÍCULO 33 SON DERECHOS DE LOS AFILIADOS.

- a) Elegir y ser elegido al Comité Ejecutivo y demás organismos de

dirección.

- b) Solicitar y obtener la intervención del Comité Ejecutivo, y las subdirectivas municipales, comités seccionales y zonales Ibagué en el estudio y acompañamiento de los problemas individuales y colectivos referentes a la actividad laboral.
- c) participar en los debates de los eventos de la organización sindical con derecho a voz y voto siempre y cuando estén a paz y salvo con la Tesorería del sindicato.
- d) Exigir al Comité Ejecutivo y demás instancias organizativas el cumplimiento de los estatutos y las actividades aprobadas en ellas.
- e) Gozar de los beneficios que otorga la organización sindical.
- f) Recibir asesoría jurídica de los abogados de la organización sindical en forma gratuita y oportuna en todo caso de problemas laborales y reclamaciones con la coadyuvancia de la comisión jurídica.
- g) Recibir seminarios de formación sindical, política pedagógica y otro tipo que comúnmente se convenga.
- h) Tener acceso a la información contable del sindicato y ser informado públicamente de manera habitual por los medios electrónicos.
- i) Presentar recursos de reposición y demás dentro del debido proceso en las diferentes instancias organizativas cuando se requieran.
- j) Realizar solicitudes y reclamos respetuosos ante las diferentes instancias organizativas y recibir las respuestas respectivas.
- k) Recibir respuesta oportuna a las peticiones o consultas presentadas a los diferentes estamentos de la organización sindical.
- l) Recibir carnet oportuno o al momento de concluir el curso de la inducción sindical.
- m) Garantizar el acompañamiento solidario.

ARTÍCULO 34 PROHIBICIONES DE LOS AFILIADOS.

A los afiliados, directivos del Comité Ejecutivo o Subdirectivas Municipales y Comités Seccionales y Zonales de Ibagué les está prohibido:

- a) Obstaculizar las tareas y actividades aprobadas por las instancias

- organizativas.
- b) Hacer anti sindicalismo.
- c) Denigrar de la organización sindical, de los directivos del Comité Ejecutivo, de los directivos de las subdirectivas municipales, comités seccionales y zonales de Ibagué y de los demás afiliados.
- d) Incumplir los deberes y no abusar de los derechos establecidos en los presentes estatutos

CAPÍTULO V FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 35 CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Las infracciones recogidas en el presente Reglamento se calificarán como faltas leves, graves y muy graves.

Todo afiliado podrá ser objeto de sanción por faltas a la disciplina sindical según lo dispuesto en los Estatutos y en el procedimiento establecido en este reglamento.

35.1 FALTAS LEVES

- a) La falta de respeto a cualquier afiliado, en el ejercicio de la actividad sindical, sin perjuicio de la libertad de expresión, teniendo en cuenta las circunstancias en las que este se produzca y siempre que no revista gravedad.
- b) El incumplimiento de los deberes establecidos por los estatutos cuando carezca de gravedad.
- c) La falta de asistencia injustificada de los afiliados a las reuniones a las que se encuentren citados expresa y nominalmente excepto cuando se trate de cargos pertenecientes a un Órgano de Gobierno.
- d) No contribuir, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, a lograr los objetivos de SUTET-SIMATOL cuando tal conducta carezca de gravedad.
- e) El incumplimiento de los estatutos, reglamentos y demás normativa interna de SUTET-SIMATOL cuando tal conducta no revista gravedad.

- g) Cualquier otra falta disciplinaria que por su naturaleza, sus consecuencias o por el momento en que se produzca no pueda ser calificada como grave o muy grave.

35.2 FALTAS GRAVES

- a) La reiteración de faltas leves y/o las faltas contempladas en el artículo anterior cuando revistan gravedad.
- b) La falta de asistencia injustificada de los miembros del Comité Ejecutivo y resto de órganos de dirección o gestión del Sindicato a las reuniones a que fueran citados siempre y cuando las convocatorias se realicen de acuerdo a lo establecido en la normativa.
- c) La utilización irregular del crédito horario y el uso para fines particulares de los derechos y garantías sindicales por parte de los afiliados cuando sean convocados por la organización sindical.
- d) La falta de respeto y acatamiento, manifestada públicamente, sin perjuicio de la libertad de crítica, contra las decisiones adoptadas por los distintos órganos de gobierno de SUTET-SIMATOL.
- e) La obstrucción a la normal actividad de los órganos de gobierno de SUTET-SIMATOL practicada por cualquiera de sus miembros.
- f) La ofensa personal grave a cualquier afiliado o que vaya destinada a menoscabar la imagen pública de los órganos de gobierno de SUTET-SIMATOL o de sus miembros, cuando ésta se produzca con publicidad o tenga notoria trascendencia.
- g) La divulgación y/o exposición pública o privada de documentación relativa a reuniones del Comité Ejecutivo de SUTET-SIMATOL y demás órganos de gobierno, salvo que medie autorización o sea contraria a la Constitución y la Ley. Se exceptúa la información del contenido de los debates del Comité Ejecutivo en Asambleas de Delegados o reuniones internas, siempre y cuando no medie prohibición y/o declaración expresa de confidencialidad.
- h) Las actuaciones o acusaciones contra las decisiones de los órganos de gobierno de SUTET-SIMATOL realizadas desde fuera de la estructura orgánica del sindicato y al margen de sus instancias específicas de resolución de conflictos.
- i) La separación en el logro los objetivos de SUTET-SIMATOL por parte

de cualquier cargo orgánico, delegados sindicales, delegados electos y/o liberados sindicales cuando tal conducta revista gravedad.

- j) El incumplimiento de los estatutos, reglamentos y demás normativa interna de SUTET-SIMATOL cuando tal conducta revista gravedad.
- k) El recurso a instancias externas de carácter jurídico o administrativo en lugar de tramitar las eventuales reclamaciones o quejas ante los órganos de gobierno SUTET-SIMATOL y, en su caso, el Comité de Ética; salvo que la conducta constituya delito o falta disciplinaria.
- l) Cualquier otra falta disciplinaria que, por su naturaleza, sus consecuencias o por el momento en que se produzca no pueda ser calificada como leve o muy grave.

35.3 FALTAS MUY GRAVES

- a) La reiteración de faltas graves y/o las faltas contempladas en el artículo anterior cuando revistan extrema gravedad.
- b) La utilización irregular del patrimonio de SUTET-SIMATOL, la malversación de fondos y todos aquellos comportamientos que persigan un enriquecimiento ilícito a costa de los afiliados o de los intereses de SUTET-SIMATOL.
- c) La cesión de listados o datos de carácter personal de los afiliados a personas o entidades ajenas a SUTET-SIMATOL sin perjuicio de las excepciones contempladas en la ley. Asimismo, la utilización de las bases de datos del sindicato al margen de las directrices establecidas por los responsables orgánicos de su custodia.
- d) La discriminación de los afiliados, en relación a sus derechos estatutarios, por razones étnicas, de género, condición sexual, nacionalidad, religión, ideología, posición política o creencias personales.
- e) El acoso sexual y el «mobbing» llevado a cabo por cualquier afiliado en detrimento de la dignidad de otros miembros del sindicato. El abuso de poder en el ejercicio de las funciones sindicales se considerará un caso especialmente grave de acoso hacia las personas.
- f) Las denuncias o las demandas temerarias contra el Sindicato, sus

órganos de gobierno y/o cualquiera de sus cargos. Asimismo, la efectuada contra cualquier miembro de “mobbing” en el marco de su actividad sindical. Se incluyen también las declaraciones voluntarias, no efectuadas bajo requerimiento judicial, contra SUTET-SIMATOL, sus órganos de gobierno o sus afiliados, realizadas ante los Jueces o Tribunales de Justicia o los medios de comunicación. Todo ello obviando y sin agotar las vías internas de resolución de conflictos.

- g) La grabación de los debates del Comité Ejecutivo, en cualquier tipo de soporte y por parte de cualquiera de sus miembros, de no ser explícitamente aceptada por todos sus componentes presentes.
- h) La falsificación y manipulación fraudulenta de la documentación interna de SUTET-SIMATOL, de las actas de las reuniones de sus órganos de gobierno o de las resoluciones del Comité Ejecutivo.
- i) Las agresiones físicas y también las injurias verbales a afiliados del sindicato, estas últimas cuando revistan extrema gravedad o trascendencia pública. Asimismo, las declaraciones calumniosas acerca de afiliados a SUTET-SIMATOL relativas a su actividad sindical. Todo ello sin menoscabo del derecho a la libertad de opinión y crítica en el seno del sindicato ejercido con el debido respeto.
- j) Las faltas antisindicales y, en particular, la connivencia con los empleadores públicos o privados en contra de los intereses de SUTET-SIMATOL y de sus afiliados.
- k) La colaboración con otras organizaciones sindicales en competencia o conflicto con SUTET-SIMATOL o la participación en sus listas electorales, así como la doble afiliación sin comunicación previa de baja en el sindicato, siempre que no medie consentimiento expreso o genérico por parte del Comité Ejecutivo.
- l) La negativa a abandonar y/o dimitir de puestos de representación en comisiones, juntas, mesas, comités, instancias nacionales o internacionales, etc., ocupados a propuesta y con la confianza del sindicato, en manifiesta falta de acatamiento a eventuales decisiones al respecto del Comité Ejecutivo.
- m) Cualquier otra falta disciplinaria que por su naturaleza, sus consecuencias o por el momento en que se produzca conlleve una extrema gravedad.

ARTÍCULO 35.4. La demora injustificada en el pago de tres cotizaciones sucesivas o de seis alternas dará lugar a la baja del sindicato por parte del afiliado moroso sin que ello sea considerado sanción disciplinaria. Tras la regularización de dicha situación, el Comité Ejecutivo podrá revisar dichas bajas a petición de los interesados.

ARTÍCULO 36 GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

36.1. En el supuesto de las faltas leves:

- a) Amonestación privada o pública
- b) Suspensión parcial o total de los derechos del afiliado de 3 a 6 meses

36.2. En el supuesto de las faltas graves: Suspensión parcial o total de los derechos del afiliado de 6 a 12 meses.

36.3. En el supuesto de las faltas muy graves:

- a) Suspensión total de los derechos del afiliado de 12 a 24 meses
- b) Expulsión del sindicato.

36.4. Para la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La existencia de intencionalidad u omisión del deber de diligencia exigible en función de las circunstancias concurrentes y de la responsabilidad en el sindicato.
- b) La reincidencia en el supuesto de que el afiliado hubiera sido ya sancionado.
- c) Los perjuicios realmente causados a los afiliados o al sindicato en su conjunto.

CAPÍTULO VI COMPETENCIA

ARTÍCULO 37 ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES

Son órganos disciplinarios de la organización sindical el Comité de Ética, y el Pleno Departamental.

PARAGRAFO 1. El Comité de Ética conocerá:

- a. En única instancia, de los procesos que se adelanten por faltas leves
- b. En Primera Instancia de los procesos que se adelanten por faltas graves y muy graves.
- c. En primera instancia en procesos de Revocatoria del Mandato

PARAGRAFO 2. El Comité Ejecutivo conocerá en segunda instancia de los procesos que se adelanten por faltas graves y muy graves.

PARAGRAFO 3. El Pleno Departamental conocerá

- a. En Segunda Instancia en procesos de Revocatoria del Mandato.

CAPÍTULO VII IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTICULO 38 IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Son causales de impedimento y recusación, para quienes ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil
2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.
3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.
4. Haber sido contraparte de alguno de los sujetos procesales, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.
5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.
6. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los

sujetos procesales.

7. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

ARTÍCULO 39 DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO. Quien ejerza la acción disciplinaria y concurra en cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y, si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.

ARTÍCULO 40 RECUSACIONES. Cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar a quien ejerza la actuación disciplinaria, con base en las causales a que se refiere el artículo X 35. Al escrito de recusación acompañará la prueba en que se funde.

ARTICULO 41 PROCEDIMIENTO EN CASO DE IMPEDIMENTO O DE RECUSACIÓN. En caso de impedimento el Comité de Ética, el Comité Ejecutivo o el Pleno Departamental, según el caso, lo decidirá de plano dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de su recibo, contra esa decisión solo procede el recurso de reposición.

Si se acepta el impedimento así se declarará por decisión motivada apartando, a quien ha sido declarado impedido, del trámite del proceso. Cuando se trate de recusación, quien haya sido objeto ella manifestará si acepta o no la causal, dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de su formulación; vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida.

CAPITULO VIII SUJETOS PROCESALES

ARTÍCULO 4 SUJETOS PROCESALES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor.

ARTÍCULO 43 Facultades de los sujetos procesales. Los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.
2. Interponer los recursos de ley.
3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma.
4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

PARÁGRAFO 1. La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, se limita únicamente a presentar y ampliar la queja por iniciativa del órgano disciplinario, bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos precisos efectos podrá exclusivamente consultar el expediente en la Secretaría de la instancia que profirió la decisión.

ARTÍCULO 44 CALIDAD DE DISCIPLINADO. La calidad de disciplinado se adquiere a partir del momento de la decisión de apertura de investigación.

La instancia encargada de la investigación notificará de manera personal la decisión de apertura de investigación al disciplinado. Para tal efecto lo citará a la dirección registrada en el expediente o a aquella que aparezca registrada en los archivos o sistema de la Organización Sindical. De no ser posible la notificación personal, se le notificará por edicto de la manera prevista en este reglamento.

El trámite de la notificación personal no suspende en ningún caso la actuación probatoria encaminada a demostrar la existencia del hecho y

la responsabilidad del disciplinado. No obstante lo anterior, aquellas pruebas que se hayan practicado sin la presencia del disciplinado, en tanto se surtía dicho trámite de notificación, deberán ser ampliadas o reiteradas, en los puntos que solicite el disciplinado enterado de la apertura de investigación disciplinaria, el disciplinado y su defensor, si lo tuviere, tendrán la obligación procesal de señalar la dirección en la cual recibirán las comunicaciones.

La omisión de tal deber implicará que las comunicaciones se dirijan a la última dirección conocida.

IX ACTUACIÓN PROCESAL

ARTICULO 45 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR ORDINARIO.

Recibida la queja, esta será remitida a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguiente ante el Comité de Ética quien dará apertura a la correspondiente investigación disciplinaria en la que además ordenará la práctica de las pruebas pertinentes. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Decretada la apertura de la investigación se cursará comunicación al interesado.

La comunicación deberá contener:

- a. Aviso formal de la apertura del proceso disciplinario, con indicación de la fecha de la decisión que ordenó la apertura de la investigación
- b. Motivo de la Queja.
- c. La información a su derecho a guardar silencio frente a la incriminación,
- d. La información a su derecho de ser escuchado en versión,
- e. La información de su derecho a designar abogado defensor que lo represente solo si así lo considera necesario y es su deseo.
- f. La información sobre el derecho que tiene a obtener copias simples de la queja y en general de toda la actuación
- g. La información sobre el derecho a solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.

- h. La información sobre el derecho que tiene a impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
- i. La información sobre el derecho que tiene a presentar alegaciones antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera instancia.

ARTÍCULO 46 RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas, salvo para los sujetos procesales hasta cuando se formule pliego de cargos o se emita la decisión que ordene el archivo definitivo, El disciplinado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición.

ARTÍCULO 47 MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS, salvo aquellas que dan impulso al proceso todas las decisiones que se profieran en el curso de la actuación deberán motivarse.

ARTÍCULO 48 UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS. Para la práctica de las pruebas y para el desarrollo de la actuación se podrán utilizar medios técnicos, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.

Las pruebas y diligencias pueden ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignara por escrito solo cuando sea estrictamente necesario.

Así mismo, la evacuación de las diligencias en general y la práctica de pruebas pueden llevarse a cabo en lugares diferentes al de la instancia que conduce del proceso, a través de medios como la audiencia o comunicación virtual. De ello se dejara constancia expresa en el acta de la diligencia.

CAPITULO X NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES

ARTÍCULO 49 FORMAS DE NOTIFICACIÓN. La notificación de las decisiones disciplinaria puede ser personal, por edicto o por conducta concluyente.

ARTICULO 50 NOTIFICACIÓN PERSONAL. Se notificarán personalmente los autos de apertura de investigación disciplinaria, de formulación de cargos y la decisión de primera y segunda instancia.

ARTÍCULO 51 NOTIFICACIÓN POR MEDIOS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICOS. Las decisiones que deban notificarse personalmente podrán ser enviadas a la dirección de correo electrónico del investigado o de su defensor, si previamente y, por escrito, hubieren aceptado ser notificados de esta manera. La notificación se entenderá surtida en la fecha en que el correo electrónico sea enviado. La respectiva constancia será anexada al expediente.

ARTICULO 52 NOTIFICACIÓN POR EDICTO. Los autos que deciden la apertura de investigación, la vinculación y los fallos de primera y de segunda instancia que no puedan notificarse personalmente, se notificarán por edicto. Para tal fin una vez producida la decisión, se citará inmediatamente al disciplinado, por un medio eficaz, a la entidad donde trabaja o a la última dirección registrada en el sistema de la organización o a la que aparezca en el proceso disciplinario, con el fin de notificarle el contenido de aquella y, si es sancionatoria, hacerle conocer los recursos que puede interponer. Se dejara constancia secretarial en el expediente sobre el envío de la citación.

Si vencido el término de cinco (5) días a partir del día siguiente a la entrega en la oficina, de correo, o del envío de la comunicación electrónica no comparece el citado, en la cartelera de acceso de la sede de la organización Sindical se fijará edicto por el término de tres (3) días para notificar la providencia.

Cuando el procesado ha estado asistido por apoderado, con él se surtirá la notificación.

ARTÍCULO 53 NOTIFICACIÓN POR CONDUCTA CONCLUYENTE.

Cuando no se hubiere realizado la notificación personal, o esta fuere irregular respecto de decisiones o del fallo, la exigencia legal se entiende cumplida, para todos los efectos, si el disciplinado o su defensor no reclama y actúa en diligencias posteriores o interpone recursos contra ellos o se refiere a las mismas o a su contenido en escritos o alegatos verbales posteriores.

**CAPITULO XI
RECURSOS**

ARTÍCULO 54 Contra las decisiones disciplinarias proceden los recursos de reposición, apelación y queja.

PARÁGRAFO. Contra las decisiones de simple trámite no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 55 OPORTUNIDAD PARA INTERPONER LOS RECURSOS.

Los recursos de reposición y apelación se podrán interponer desde la fecha de expedición de la respectiva decisión hasta el vencimiento de los cinco (5) días siguientes a la notificación respectiva.

ARTICULO 56 SUSTENTACIÓN DE LOS RECURSOS. Quien interponga recursos deberá expresar por escrito las razones que los sustentan ante el funcionario que profirió la correspondiente decisión. En caso contrario, se declararán desiertos. La sustentación del recurso deberá efectuarse dentro del mismo término que se tiene para impugnar.

ARTÍCULO 57 RECURSO DE REPOSICIÓN. El recurso de reposición procederá únicamente contra la decisión que niega nulidad; la negación de la solicitud de copias o pruebas y contra la decisión de Única instancia proferida por el Comité de Ética en los procesos adelantados por faltas leves

La interposición del recurso interrumpe el trámite procesal

ARTÍCULO 58 RECURSO DE APELACIÓN. El recurso de apelación procede únicamente contra las siguientes decisiones: la decisión que niega pruebas, la decisión de archivo, y la decisión de primera instancia. La interposición del recurso interrumpe el trámite procesal.

ARTICULO 59 RECURSO DE QUEJA. El recurso de queja procede contra la decisión que rechaza el recurso de apelación.

ARTÍCULO 60 TRÁMITE DEL RECURSO DE QUEJA. Dentro del término de ejecutoria de la decisión que niega el recurso de apelación, se podrá interponer y sustentar el recurso de queja. Si no se hiciere oportunamente, se rechazará dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del término anterior, la instancia respectiva enviará a la instancia superior funcional las copias pertinentes para que decida el recurso.

ARTÍCULO 61 EJECUTORIA DE LAS DECISIONES. Las decisiones disciplinarias contra las que proceden recursos quedarán en firme cinco (5) días hábiles después de la última notificación sin que se haya interpuesto recurso.

CAPITULO XII PRUEBAS

ARTICULO 62 NECESIDAD Y CARGA DE LA PRUEBA. Toda decisión disciplinaria deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde a la instancia disciplinaria.

ARTÍCULO 63 IMPARCIALIDAD DEL FUNCIONARIO EN LA BÚSQUEDA DE LA PRUEBA. La instancia disciplinaria buscará la verdad real. Para ello deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto, se podrá decretar pruebas de oficio.

ARTÍCULO 64 MEDIOS DE PRUEBA. Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección disciplinaria y los documentos.

Los indicios se tendrán en cuenta en el momento de apreciar las pruebas, siguiendo los principios de la sana crítica.

ARTÍCULO 65 LIBERTAD DE PRUEBAS. La falta y la responsabilidad del investigado podrán demostrarse con cualquiera de los medios de prueba legalmente reconocidos.

ARTÍCULO 66 PETICIÓN Y NEGACIÓN DE PRUEBAS. Los sujetos procesales pueden aportar y solicitar la práctica de las pruebas que estimen conducentes y pertinentes. Serán negadas las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

ARTICULO 67 INEXISTENCIA DE LA PRUEBA. La prueba recaudada sin el lleno de las formalidades sustanciales o con desconocimiento de los derechos fundamentales del investigado se tendrá como inexistente.

ARTÍCULO 68 APRECIACIÓN INTEGRAL DE LAS PRUEBAS. Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

En toda decisión motivada deberá exponerse razonadamente el mérito de las pruebas en que esta se fundamenta.

ARTÍCULO 69 PRUEBA PARA SANCIONAR. No se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del disciplinado.

Toda duda respecto de la responsabilidad deberá resolverse en favor

del disciplinado

CAPITULO XIII NULIDADES

ARTÍCULO 70 CAUSALES DE NULIDAD. Son causales de nulidad las siguientes:

1. La falta de competencia para proferir el fallo.
2. La violación del derecho de defensa del investigado.
3. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.

Solo puede decretarse cuando no exista otro medio procesal para subsanar la irregularidad sustancial.

ARTÍCULO 71 DECLARATORIA OFICIOSA. En cualquier estado de la actuación disciplinaria, cuando la instancia que conozca del asunto advierta la existencia de alguna de las causales previstas en la norma anterior, declarará la nulidad de lo actuado. Contra esta decisión no procede recurso.

ARTÍCULO 72 EFECTOS DE LA DECLARATORIA DE NULIDAD. La declaratoria nulidad afectará la actuación disciplinaria desde el momento en que se presente la causal. Así lo señalará la instancia competente y ordenará que se reponga la actuación que dependa de la decisión declarada nula.

La declaratoria de nulidad de la actuación disciplinaria no invalida las pruebas allegadas y practicadas legalmente.

ARTÍCULO 73 TÉRMINO PARA RESOLVER. La instancia competente resolverá la solicitud de nulidad, en los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo.

Contra la decisión que se pronuncia sobre la solicitud de nulidad está el recurso de reposición.

CAPITULO XIV INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 74 PROCEDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

Cuando, con fundamento en la queja, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el Comité de Ética iniciará la investigación disciplinaria.

ARTICULO 75 FINES Y TRÁMITE DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

Para el adelantamiento de la investigación, la instancia competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del disciplinado, oírlo en versión

La investigación se limitará a los hechos de objeto de la queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

ARTÍCULO 76 TERMINO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá aumentarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados y culminara con el archivo definitivo o la decisión de formulación de cargos .

ARTÍCULO 77 CONTENIDO DE LA DECISIÓN DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

La decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener:

1. La identidad del posible autor o autores.
2. Fundamentación sucinta sobre la existencia del hecho o la omisión que se investiga:
3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.
4. La orden de informar y de comunicar esa decisión.

CAPITULO XV CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 78 ALEGATOS PRECALIFICATORIOS. Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, la instancia de conocimiento, mediante decisión de mero trámite declarará cerrada la investigación y ordenará correr traslado por el término de diez (10) días hábiles para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.

ARTÍCULO 79 DECISIÓN DE EVALUACIÓN. Una vez surtida la etapa prevista en el artículo anterior la instancia de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos o terminará la actuación y ordenará el archivo según corresponda.

ARTICULO 80 PROCEDENCIA DE LA FORMULACIÓN DE CARGOS. La instancia de conocimiento formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado.

Contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 81 CONTENIDO DE LA FORMULACIÓN DE CARGOS La decisión deberá contener:

1. La identificación del autor o autores de la falta.
2. La denominación de la calidad desempeñada por el disciplinado dentro de la organización en la época de comisión de la conducta.
3. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
4. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
5. El análisis de la ilicitud sustancial del comportamiento.
6. El análisis de la culpabilidad.
7. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.

8. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta,
9. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

ARTÍCULO 82 TRASLADO DEL PLIEGO DE CARGOS.

Proferido el pliego de cargos se le notificarán personalmente al disciplinado quien tendrá un término de ocho (8) días hábiles para que, por escrito, de contestación a ellos y solicite la práctica de pruebas .

ARTICULO 83 Contestados los cargos se procederá, mediante decisión motivada, a ordenar la práctica de pruebas solicitadas por el disciplinado y su defensor que fueren oportunas, conducente y pertinentes.

Agotada esta fase probatoria, la instancia de conocimiento dará traslado, por el término de cinco (5) días hábiles, para que las partes presenten sus alegatos previos a la decisión de fondo.

ARTÍCULO 84 CONTENIDO DE LA DECISIÓN. La decisión disciplinaria debe constar por escrito y contener:

1. La identidad del disciplinado.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
5. El análisis de la ilicitud del comportamiento.
6. El análisis de culpabilidad.
7. La fundamentación de la calificación de la falta.
8. Las razones de la sanción o de la absolución y
9. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

ARTÍCULO 85 RECURSO CONTRA EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

Contra el fallo de primera instancia procede el recurso de apelación. Este deberá interponerse y sustentarse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

SEGUNDA INSTANCIA

ARTÍCULO 86 TRÁMITE DE LA SEGUNDA INSTANCIA. Al Comité Ejecutivo o el Pleno Departamental según el caso conforme al artículo 36 de este reglamento, le corresponde el trámite de la segunda instancia y deberá decidir el recurso de apelación, por escrito, dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso.

El recurso de apelación otorga competencia a la segunda instancia para revisar únicamente los aspectos impugnados y aquellos otros que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.

ARTÍCULO 87 PRUEBAS EN SEGUNDA INSTANCIA. En segunda instancia únicamente se podrán decretar pruebas de oficio y con carácter excepcional. En dicho evento y luego de practicadas las pruebas se dará traslado por el término de tres (3) días al apelante. Para proferir la decisión, el término será de cuarenta (40) días.

PARÁGRAFO 1. Las quejas disciplinarias que estén en curso al momento de entrada de la vigencia del presente reglamento, se ajustarán al trámite previsto en esta normatividad.

ARTÍCULO 88. Una vez aprobado por la Asamblea General de Delegados, con el fin de promover a la divulgación del contenido de este nuevo régimen, el presente reglamento deberá publicarse en la página web del sindicato.

FACILITADORES COMITÉ DE ÉTICA SUTET-SIMATOL PERIODOS (2018-2023) (2023-2027)



**ROGER ADRIAN
LUGO**



**LUZ ELENA
ARIAS**



**BERTHA YAMILE
MUÑOZ**



**BLANCA MILENA
RINCÓN**



**MIGUEL ANGEL
HENA O**



**OSCAR WILIAM
BRAVO**



**ERNESTO CAÑAS
MONTEALEGRE**



**EMY SOFIA
GONZALEZ**



**YISED KARINA
BEJARANO D.**



**JERSON JAIR
CANDELA G.**



**JOSE JOAQUIN
OBANDO R.**

Comité Ejecutivo

SUTET SIMATOL 2023 - 2027



**ROSEMBERG
BERNAL ARDILA**

Presidente



**JESSIEL
MELENDRO VEGA**

Vicepresidente



**GLORIA EDITH
SANTA JARA**

Secretaria
General



**ÁLVARO
VARGAS MORENO**

Tesorero



**JOSÉ JOAQUÍN
OBANDO RAMÍREZ**

Fiscal



**DIEGO FERNANDO
LÓPEZ SÁNCHEZ**

Secretaria de Organización,
Asuntos Intersindicales e
Intergremiales



**JHON HENRY
ÁVILA VANEGAS**

Secretaria de prensa,
comunicaciones y TICS



**MARTIN ENRIQUE
HERNÁNDEZ BARRERO**

Secretaria de asuntos
laborales y jurídicos



**CARLOS ARTURO
GÓNGORA QUINONES**

Secretaria de asuntos
de la mujer, la niñez, la
juventud y la familia



**ÁLVARO EDUARDO
HUERTAS CORTES**

Sec. de Derechos Humanos,
Cultura Democrática, Comité de
Amenazados y Desplazados



**ELIECER
ORTIZ DÍAZ**

Sec. de Asuntos Educativos,
Pedagógicos y Científicos
Director Ceid CAPÍTULO TOLIMA



**ERNESTO
CAÑAS MONTEALEGRE**

Secretaria ante la
comisión de repartición
organizacional



**LUZ ANGELA
RICO RAMÍREZ**

Secretaria de asuntos
culturales, recreativos
deportivos



**IRMA CONSTANZA
PRADA BETANCOURT**

Secretaria de salud, seguridad social,
vivienda y pensiones



**HERLEY
URUENA PÉREZ**



Sutet-Simatol



<https://simatolog.org>

SIMATOL



SUTET - SIMATOL

**POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA DEL TOLIMA**







QR participación y memorias