



ESTATUTOS – SINTRACOMFACOR

Reforma Estatutaria 02, aprobada por Asamblea General No. 01 del 15 de abril de 2026 y registrados en el Ministerio del Trabajo bajo el número de registro 028 del 23 de abril de 2026.

CAPÍTULO I – NATURALEZA, DOMICILIO Y OBJETO

Artículo 1. Nombre y naturaleza jurídica. El sindicato se denomina *Sindicato de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Córdoba – SINTRACOMFACOR*. Es una organización sindical de primer grado, de empresa, conformada por trabajadores vinculados laboralmente con la Caja de Compensación Familiar de Córdoba – COMFACOR, con carácter autónomo, democrático, permanente y sin ánimo de lucro.

Artículo 2. Domicilio. El sindicato tendrá como domicilio principal la ciudad de Montería, sin perjuicio de que pueda actuar en cualquier lugar donde opere la Caja de Compensación Familiar de Córdoba – COMFACOR.

Artículo 3. Fines del sindicato. Son fines del sindicato, los siguientes:

1. Defender la estabilidad laboral y las garantías constitucionales, legales y convencionales de sus afiliados.
2. Promover condiciones de trabajo decente, seguro, con equidad y sin discriminación.
3. Propender por una negociación colectiva justa, equitativa, progresiva, igualitaria y orientada a la estabilidad y dignificación del trabajo en COMFACOR.
4. Servir como instancia de representación, diálogo y defensa de los intereses de sus afiliados.
5. Estimular el fortalecimiento organizativo, democrático y autónomo del sindicato.
6. Impulsar procesos de formación, liderazgo, conciencia sindical y empoderamiento colectivo.
7. Fomentar el bienestar, la recreación y el desarrollo integral de sus afiliados.

Parágrafo. En desarrollo de sus fines, el sindicato promoverá la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres, así como de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad, avanzando de manera progresiva hacia una representación paritaria y/o proporcional, conforme a la composición real de la afiliación sindical y con pleno respeto a los principios de libertad sindical y autonomía organizativa.

CAPÍTULO II – AFILIACIÓN Y CALIDAD DE MIEMBRO

Artículo 4. Fundadores. Serán considerados fundadores del sindicato los trabajadores de Comfacor que participaron presencialmente en la asamblea de constitución.

Artículo 5. Requisitos de afiliación. Podrá ser afiliado al sindicato toda persona que:

1. Esté vinculada laboralmente a COMFACOR.
2. Manifieste aceptar expresamente los presentes estatutos y los reglamentos internos del sindicato.

Parágrafo 1. La Junta Directiva será la instancia encargada de estudiar y aceptar las solicitudes de afiliación, verificando el cumplimiento de los requisitos estatutarios. No podrá negarse una solicitud sin causa objetiva, legal o estatutaria.



Parágrafo 2. La Junta Directiva reglamentará la forma, medios y términos del proceso de afiliación, garantizando canales presenciales y/o virtuales, procedimientos simples, accesibles y conforme al principio de no discriminación.

Artículo 6. Pérdida de la calidad de afiliado. Se pierde la calidad de afiliado al sindicato por cualquiera de las siguientes causas:

1. Renuncia voluntaria presentada por escrito ante la Junta Directiva.
2. Finalización de la relación laboral -por cualquier causa- del trabajador con la empresa.
3. Expulsión como resultado de un proceso disciplinario al interior del sindicato.
4. Incumplimiento reiterado de los deberes establecidos en estos estatutos.

CAPÍTULO III – DERECHOS Y DEBERES

Artículo 7. Derechos de los afiliados. Son derechos de los afiliados, los siguientes:

1. Participar con voz y voto en las asambleas.
2. Ser elegido y elegir a los dignatarios del sindicato.
3. Ser representado por el sindicato ante la empresa y autoridades.
4. Recibir asesoría y acompañamiento sindical, jurídico y laboral.
5. Presentar iniciativas y peticiones a los órganos del sindicato.
6. Participar en actividades de formación, bienestar y recreación.

Artículo 8. Deberes de los afiliados. Son deberes de los afiliados, los siguientes:

1. Cumplir y respetar estos estatutos, así como las decisiones legítimas del sindicato.
2. Pagar puntualmente la cuota sindical.
3. Asistir a las asambleas y actividades convocadas.
4. Contribuir al fortalecimiento y reputación del sindicato.
5. Actuar con respeto, lealtad y solidaridad frente a los demás afiliados.

CAPÍTULO IV – ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

Artículo 9. Órganos del sindicato. Son órganos del sindicato:

- a) La Asamblea General, conformada por el total de afiliados activos al sindicato.
- b) La Junta Directiva, conformada por cinco (5) miembros principales y cinco (5) miembros suplentes.
- c) La Comisión Estatutaria de Reclamos, conformada por dos (2) miembros principales y dos (2) miembros suplentes.
- d) La Comisión de Ética y Disciplina Sindical, conformada por tres (3) miembros principales y tres (3) miembros suplentes.
- e) La Comisión de Juzgamiento de Primera Instancia, conformada por tres (3) miembros principales y tres (3) miembros suplentes.
- f) La Comisión de Juzgamiento de Segunda Instancia, conformada por tres (3) miembros principales y tres (3) miembros suplentes.

Artículo 10. Atribuciones o funciones de la Asamblea General. La Asamblea General podrá:

1. Aprobar o rechazar los informes de la Junta Directiva.
2. Elegir a los miembros de la Junta Directiva, conforme a lo dispuesto en estos estatutos.
3. Reformar los estatutos.
4. Aprobar el plan anual de acción y el presupuesto.



5. Fijar los lineamientos estratégicos del sindicato.
6. Conocer los informes financieros y de fiscalización.
7. Decidir sobre alianzas, afiliaciones o pertenencia a centrales sindicales.
8. Aprobar el ingreso o retiro del sindicato a centrales, federaciones o confederaciones.

Artículo 11. Convocatoria y Modalidades. La Asamblea General podrá ser ordinaria o extraordinaria:

- a) Ordinaria: se reunirá dos veces al año. La primera dentro de los tres (3) primeros meses del calendario anual y la segunda dentro de los tres últimos meses.
- b) Extraordinaria: cuando lo solicite el presidente, el Líder de Control Interno y Fiscalización, la Junta Directiva o al menos un tercio (1/3) de los afiliados activos.

La convocatoria se podrá realizar por cualquiera de los siguientes medios:

- En reunión de junta o asamblea general.
- Mediante circular escrita publicada en sitio de trabajo.
- Mediante comunicación por correo electrónico.
- Mediante mensaje vía grupo oficial de WhatsApp o plataforma digital equivalente.
- Mediante publicación en cartelera sindical o canal interno oficial.

En todo caso, la convocatoria deberá hacerse con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación e indicar de manera expresa:

- la modalidad de la asamblea (presencial, virtual o mixta),
- el lugar físico y/o el medio tecnológico a utilizar, según corresponda,
- la fecha,
- la hora, y
- el orden del día.

Parágrafo 1. Cuando la asamblea se realice de manera virtual o mixta, la convocatoria deberá indicar el medio tecnológico a emplear y las instrucciones mínimas de acceso y participación.

Parágrafo 2. Si transcurrida una hora desde la citación no se ha conformado el quórum deliberatorio, la Asamblea podrá sesionar con el número de afiliados presentes o conectados, únicamente para efectos informativos o de socialización, sin que puedan adoptarse decisiones estatutarias o vinculantes.

Artículo 11A. Modalidades de reunión de la Asamblea General. La Asamblea General del sindicato podrá sesionar de manera presencial, virtual o mixta, tanto en sesiones ordinarias como extraordinarias, siempre que se garantice la participación simultánea de los afiliados, la identificación de los asistentes, el ejercicio del derecho a voz y voto, la verificación del quórum y la adopción válida de decisiones conforme a estos estatutos.

La modalidad de la asamblea será definida en la convocatoria respectiva y deberá garantizar condiciones de transparencia, deliberación efectiva, trazabilidad y registro de las decisiones adoptadas.

Artículo 12. Quórum deliberatorio y decisorio. La Asamblea General podrá deliberar válidamente con la presencia o participación simultánea de al menos la mitad más uno ($1/2 + 1$) de los afiliados activos del sindicato.

Para efectos de este artículo:



- En las asambleas presenciales, el quórum se verificará con base en el registro físico de asistencia.
- En las asambleas virtuales, el quórum se verificará mediante los mecanismos de identificación y registro de conexión definidos en la convocatoria.
- En las asambleas mixtas, el quórum se verificará sumando los afiliados presentes físicamente y los que participen virtualmente de manera simultánea.

Las decisiones ordinarias se adoptarán por mayoría simple de los votos válidamente emitidos por los afiliados asistentes o conectados, salvo que los estatutos exijan una mayoría calificada para asuntos específicos.

Parágrafo. En las asambleas virtuales o mixtas, el sindicato deberá garantizar mecanismos razonables de identificación de los afiliados, registro de asistencia, emisión del voto y constancia en el acta correspondiente.

Artículo 13. Junta Directiva. La Junta Directiva estará integrada por cinco (5) cargos principales, con sus respectivos suplentes:

1. Presidente
2. Secretario General
3. Líder de Gestión Financiera
4. Líder de Control Interno y Fiscalización
5. Líder de Formación y Comunicaciones

Artículo 14. Período y Reemplazos. El período de todos los cargos de la Junta Directiva será de dos (2) años, con posibilidad de reelección. En caso de vacancia definitiva, asumirá el suplente.

Artículo 14A. Suplencias contingentes. La Asamblea General podrá elegir, en el mismo acto de elección de la Junta Directiva, hasta dos (2) suplentes contingentes adicionales por cada cargo, quienes no constituirán cargos autónomos ni adicionales, sino que integrarán un orden sucesivo de reemplazo.

Los suplentes contingentes asumirán, en estricto orden de elección, las funciones del respectivo cargo cuando se presente ausencia temporal o vacancia definitiva del miembro principal y del suplente ordinario debidamente acreditados, con ocasión de renuncia al sindicato, terminación del vínculo laboral con la empresa, inhabilidad sobreviniente o cualquier otra causa que impida el ejercicio del cargo.

El ejercicio de funciones por parte de los suplentes contingentes tendrá carácter temporal o definitivo, según la naturaleza de la vacancia, y se mantendrá hasta tanto la Asamblea General disponga lo contrario o se realice nueva elección conforme a los estatutos.

Parágrafo. La elección y actuación de suplentes contingentes no podrá desnaturalizar el principio democrático ni alterar la composición esencial de la Junta Directiva, y estará sujeta a los mismos deberes, responsabilidades y controles aplicables a los demás miembros del órgano.

Artículo 14B. Apoderado General. La Junta Directiva podrá designar, por mayoría simple de sus miembros, un Apoderado General del sindicato para la vocería y representación judicial y administrativa en los procesos, actuaciones y trámites que así lo requieran, en defensa de los derechos e intereses de la organización.



El Apoderado General actuará en virtud de designación efectuada por la Junta Directiva y conforme a los lineamientos que ésta determine, con facultades para representar al sindicato ante autoridades judiciales, administrativas y terceros, dentro del marco de las competencias otorgadas en el respectivo poder.

La designación deberá recaer en un abogado habilitado para el ejercicio profesional.

La designación podrá ser ad honorem o remunerada, según lo determine la Junta Directiva. El nombramiento será revocable en cualquier momento por decisión mayoritaria de dicho órgano.

El representante legal en ejercicio deberá suscribir el instrumento de poder correspondiente, conforme a la decisión adoptada por la Junta Directiva y de acuerdo con la ley. La negativa u omisión injustificada en el cumplimiento de esta obligación constituirá falta disciplinaria conforme al régimen interno del sindicato.

La existencia del Apoderado General no sustituye ni limita la representación legal del Presidente ni las competencias estatutarias de los órganos del sindicato.

Artículo 15. Reuniones de la Junta Directiva. La Junta Directiva se reunirá de manera ordinaria una vez al mes, o con mayor frecuencia si así lo decide su Presidencia o la mayoría de sus miembros.

Podrá ser convocada de forma extraordinaria en cualquier momento por el Presidente, el Líder de Control Interno y Fiscalización, o por solicitud de al menos tres (3) de sus integrantes.

La convocatoria deberá hacerse con al menos dos (2) días de anticipación, indicando lugar, hora y orden del día. La citación podrá hacerse por medio físico o electrónico.

Artículo 16. Decisiones de la junta directiva

1. La Junta Directiva deliberará válidamente con la presencia de la mayoría simple de sus integrantes principales o de sus respectivos suplentes debidamente autorizados para actuar.
2. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, y serán de cumplimiento obligatorio para todos sus miembros.
3. El voto será público y nominal, y deberá registrarse en el acta correspondiente, garantizando transparencia, trazabilidad y control democrático sobre las decisiones adoptadas.

Artículo 17. Funciones generales de la Junta Directiva

1. Ejecutar los mandatos de la Asamblea.
2. Representar al sindicato y ejercer su administración.
3. Tramitar solicitudes de afiliación.
4. Velar por el cumplimiento de los estatutos.
5. Convocar asambleas.
6. Reglamentar los aspectos operativos de la afiliación y velar por la correcta aplicación del régimen disciplinario aprobado por la Asamblea General.
7. Reglamentar los métodos y canales de recaudo.
8. Designar, cuando corresponda, al Apoderado General del sindicato conforme a lo previsto en estos estatutos.



Artículo 18. Funciones específicas de los miembros de la Junta Directiva

a) Presidente

1. Representar legal, política e institucionalmente al sindicato ante la empresa, terceros y autoridades.
2. Presidir las sesiones de la Junta Directiva y la Asamblea General, garantizando orden, equidad y participación.
3. Velar por el cumplimiento de los estatutos, decisiones y acuerdos del sindicato, y liderar su ejecución estratégica.
4. Ser vocero autorizado del sindicato en espacios internos y externos, con capacidad de delegar esta función.
5. Coordinar el trabajo articulado entre los demás miembros de la Junta Directiva y supervisar el cumplimiento de sus funciones.
6. Presentar informe anual a la Asamblea General sobre la gestión del sindicato.

b) Secretario General

1. Elaborar y custodiar las actas de la Junta Directiva y de la Asamblea General.
2. Garantizar el archivo seguro y ordenado de los documentos institucionales.
3. Firmar las actas y comunicaciones oficiales junto al Presidente.
4. Mantener actualizado el registro oficial de afiliados y coordinar los procesos de afiliación y retiro.
5. Canalizar las comunicaciones internas entre la Junta Directiva y los afiliados.
6. Apoyar temporalmente las funciones del Presidente cuando así lo solicite la Junta Directiva, sin sustituir su representación legal ni reemplazar al suplente designado.

c) Líder de Gestión Financiera

1. Administrar con transparencia los recursos económicos del sindicato.
2. Coordinar el recaudo oportuno de las cuotas sindicales.
3. Llevar los libros contables y preparar los informes financieros periódicos.
4. Presentar ante la Junta Directiva y la Asamblea General los estados financieros del sindicato.
5. Velar por el uso racional, planificado y legal de los fondos.
6. Sugerir estrategias de sostenibilidad económica y patrimonial.

d) Líder de Control Interno y Fiscalización

1. Supervisar el cumplimiento de los estatutos, decisiones y reglamentos del sindicato.
2. Revisar los informes financieros y emitir conceptos sobre su veracidad y legalidad.



3. Promover buenas prácticas de gobierno interno y control disciplinario.
4. Presentar informes a la Junta Directiva y a la Asamblea General sobre posibles irregularidades o riesgos.
5. Solicitar la convocatoria de sesiones extraordinarias de la Junta Directiva cuando se requiera actuar con urgencia o prevenir riesgos institucionales.

e) Líder de Formación y comunicaciones.

1. Diseñar e implementar el plan de formación sindical, laboral y jurídica de los afiliados.
2. Promover procesos de empoderamiento colectivo y liderazgo dentro de la base sindical.
3. Coordinar espacios de encuentro pedagógico, talleres y cursos estratégicos.
4. Gestionar alianzas o recursos para fortalecer la educación y la conciencia sindical.
5. Evaluar periódicamente el impacto de los procesos de formación y proponer mejoras.
6. Formular y ejecutar la estrategia de comunicación del sindicato, tanto interna como externa.
7. Redactar boletines, pronunciamientos, comunicados y demás piezas informativas.
8. Administrar los canales oficiales (correo, redes, mensajería, cartelera, etc.).
9. Posicionar la imagen del sindicato ante los trabajadores y la opinión pública.
10. Coordinar acciones de vocería colectiva con otras organizaciones sindicales o aliadas.
11. Servir como punto de contacto estratégico con la empresa en temas de comunicación institucional.

CAPÍTULO V – CUOTA SINDICAL Y FINANZAS

Artículo 19. Cuota sindical. Todos los afiliados al sindicato contribuirán a su sostenimiento mediante el pago de cuotas sindicales ordinarias, conforme a las siguientes reglas:

a) Cuota ordinaria general.

Los afiliados que no se encuentren obligados a realizar aportes económicos periódicos derivados de la aplicación o extensión de una convención colectiva de trabajo u otro instrumento colectivo vigente en la empresa, aportarán una cuota ordinaria equivalente al uno por ciento (1%) de su salario base mensual.

b) Cuota ordinaria reducida.

Los afiliados que, por razón de la aplicación o extensión de una convención colectiva de trabajo u otro instrumento colectivo vigente en la empresa, ya se encuentren obligados a realizar aportes económicos periódicos, aportarán una cuota ordinaria equivalente al cero punto cinco por ciento (0,5%) de su salario base mensual.



Parágrafo. La Junta Directiva reglamentará las formas, métodos y canales de recaudo.

Artículo 20. Administración de recursos. La Junta Directiva administrará los recursos financieros, destinándolos al cumplimiento de los fines del sindicato.

CAPÍTULO VI – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21. Faltas disciplinarias. Constituyen faltas disciplinarias las siguientes conductas, cuando sean realizadas de manera dolosa o gravemente culposa, por cualquier afiliado al sindicato:

1. El incumplimiento injustificado de los deberes establecidos en los estatutos, reglamentos internos o en las decisiones válidamente adoptadas por los órganos del sindicato.
2. Causar daño material al patrimonio del sindicato o daño reputacional grave, cierto y comprobable, derivado de conductas imputables al afiliado.
3. Desacatar de forma reiterada las decisiones legítimas de los órganos del sindicato, adoptadas conforme a los estatutos.
4. No asistir, sin causa justificada, a dos (2) o más asambleas, reuniones o actividades sindicales debidamente convocadas dentro de un mismo año.
5. Actuar de manera manifiestamente desleal frente al sindicato, mediante conductas objetivas que afecten de forma grave su unidad, funcionamiento o fines.
6. Promover o difundir de manera consciente información falsa o manifiestamente infundada que afecte gravemente el buen nombre del sindicato o de alguno de sus miembros.
7. Agredir verbal o físicamente a cualquier miembro del sindicato o a representantes del empleador, dentro o con ocasión de actividades sindicales.
8. Divulgar sin autorización información reservada, estratégica o confidencial del sindicato, conocida con ocasión de la afiliación, cuando dicha divulgación cause o pueda causar un perjuicio grave a la organización.
9. Utilizar los canales oficiales de comunicación del sindicato para difundir mensajes ofensivos, discriminatorios, ajenos a los fines sindicales o contrarios a las decisiones adoptadas por los órganos competentes.
10. Incurrir de manera reiterada en conductas de irrespeto, intimidación, hostigamiento o presión indebida contra otros afiliados, directivos o participantes en actividades sindicales.

Artículo 22. Faltas disciplinarias de directivos y representantes sindicales. Además de las faltas previstas en el artículo anterior, constituyen faltas disciplinarias especiales, cuando sean realizadas de manera dolosa o gravemente culposa, por los miembros de la Junta Directiva, comisiones, comités, delegados, voceros o representantes sindicales, las siguientes:

1. Ejercer el cargo sindical para fines personales, políticos, económicos o ajenos a los intereses y fines del sindicato.



2. Obstaculizar de manera deliberada el funcionamiento regular de los órganos del sindicato, incluyendo la negativa injustificada a asistir a sesiones, firmar actas, entregar información o cumplir las funciones propias del cargo.
3. Administrar, autorizar, comprometer o disponer de recursos económicos, bienes o activos del sindicato en contravención de los estatutos, reglamentos o decisiones de los órganos competentes.
4. Omitir, retrasar o negar injustificadamente la rendición de cuentas, la presentación de informes o la entrega de información financiera, administrativa o documental cuando exista obligación estatutaria o decisión expresa.
5. Atribuirse indebidamente la representación del sindicato, actuar como vocero sin autorización o realizar actuaciones individuales frente al empleador o terceros que comprometan la posición institucional, estrategia o credibilidad del sindicato.
6. Utilizar la investidura, el nombre o los canales institucionales del sindicato para difundir información falsa, realizar amenazas, presiones indebidas o incurrir en conductas que afecten gravemente su imagen o relaciones institucionales.
7. Incurrir en conflictos de interés no declarados que afecten o puedan afectar el ejercicio imparcial y leal de las funciones sindicales.

Artículo 23. Clasificación de las faltas disciplinarias. Para efectos de la imposición de sanciones, las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas, así:

Faltas leves:

- a) El incumplimiento ocasional de deberes estatutarios o reglamentarios, cuando no genere perjuicio grave.
- b) La inasistencia injustificada a una (1) asamblea, reunión o actividad sindical debidamente convocada.
- c) El uso inadecuado de los canales oficiales del sindicato, cuando no tenga carácter ofensivo ni genere daño grave.
- d) Conductas aisladas de irrespeto entre afiliados, cuando no configuren hostigamiento o intimidación.

Faltas graves:

- a) La reiteración de faltas leves.
- b) El incumplimiento injustificado y reiterado de deberes estatutarios o decisiones legítimas.
- c) No asistir, sin causa justificada, a dos (2) o más asambleas, reuniones o actividades sindicales dentro de un mismo año.
- d) Desacatar de forma reiterada decisiones legítimas de los órganos del sindicato.
- e) Actuar de manera manifiestamente desleal afectando el funcionamiento o fines del sindicato.
- f) Divulgar información falsa que afecte el buen nombre del sindicato, sin alcanzar la gravedad prevista para las faltas gravísimas.
- g) Divulgar información reservada sin autorización, cuando no se acredite daño grave.
- h) Uso indebido de canales institucionales en contravía de los fines sindicales.



Faltas gravísimas:

- a) Causar daño material grave al patrimonio del sindicato o daño reputacional grave, cierto y comprobable.
- b) Agredir física o verbalmente a afiliados, directivos, participantes o representantes del empleador en actividades sindicales.
- c) Divulgar información reservada o estratégica causando perjuicio grave.
- d) Incurrir en hostigamiento, intimidación o presión indebida de forma reiterada o sistemática.
- e) Ejercer cargos sindicales para fines personales, políticos o económicos ajenos al sindicato.
- f) Disponer indebidamente de recursos o bienes del sindicato.
- g) Atribuirse indebidamente la representación del sindicato o comprometer gravemente su posición institucional.
- h) Negar u omitir injustificadamente la rendición de cuentas cuando exista obligación expresa.
- i) Incurrir en conflictos de interés no declarados con afectación grave al ejercicio de funciones sindicales.

Artículo 24. Sanciones disciplinarias. Las sanciones disciplinarias aplicables serán las siguientes:

- a) Sanción pecuniaria, consistente en el pago a favor del sindicato de una suma equivalente a uno (1), tres (3) o hasta cinco (5) días de salario base diario del afiliado, según la gravedad de la falta.
- b) Suspensión de derechos sindicales hasta por seis (6) meses.
- c) Expulsión del sindicato, en los casos previstos en estos estatutos, previa garantía del debido proceso.

Artículo 25. Régimen sancionatorio por inasistencia a actividades sindicales. La inasistencia injustificada a actividades sindicales debidamente convocadas dará lugar a las siguientes sanciones:

- a) Una (1) inasistencia injustificada: sanción pecuniaria equivalente a un (1) día de salario base diario.
- b) Dos (2) inasistencias injustificadas consecutivas: sanción pecuniaria equivalente a dos (2) días de salario base diario.
- c) Tres (3) inasistencias injustificadas consecutivas: falta gravísima que podrá dar lugar a la expulsión del sindicato, previa culminación del procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 26. Correspondencia entre faltas y sanciones. Las sanciones se impondrán conforme a la siguiente correspondencia:

- a) Faltas leves: sanción pecuniaria equivalente a un (1) día de salario base diario y suspensión de los derechos sindicales por un (1) mes.
- b) Faltas graves: sanción pecuniaria equivalente a tres (3) días de salario base diario y suspensión de los derechos sindicales por tres (3) meses.
- c) Faltas gravísimas: sanción pecuniaria equivalente hasta cinco (5) días de salario base diario y/o suspensión de los derechos sindicales por seis (6) meses y/o expulsión del sindicato.



Artículo 27. Inhabilidades temporales para el reingreso al sindicato. Cuando un afiliado sea sancionado con expulsión del sindicato como consecuencia de la comisión de una falta gravísima, se le impondrá inhabilidad temporal para solicitar nuevamente su afiliación por un término de doce (12) meses, contados a partir de la ejecutoria de la decisión disciplinaria.

Durante dicho término, el exafiliado no podrá solicitar ni ser admitido nuevamente al sindicato. Cumplido el plazo, podrá solicitar su afiliación conforme a los requisitos y procedimientos estatutarios vigentes, sin que la sanción anterior implique prohibición permanente de reingreso.

Artículo 28. Autoridades disciplinarias y competencia. El ejercicio de la función disciplinaria se distribuirá de la siguiente manera:

- a) La Comisión de Ética y Disciplina Sindical será el órgano instructor, encargado de recibir quejas, adelantar investigaciones, practicar pruebas, formular cargos y emitir informe motivado.
- b) La Comisión de Juzgamiento de Primera Instancia será la autoridad competente para decidir en primera instancia los procesos disciplinarios.
- c) La Comisión de Juzgamiento de Segunda Instancia conocerá y resolverá los recursos de apelación contra las decisiones adoptadas en primera instancia y agotará la vía disciplinaria interna.

Artículo 29. Procedimiento disciplinario y términos. El procedimiento disciplinario interno del sindicato se adelantará conforme a las siguientes etapas, términos y garantías:

1. Inicio y apertura. El proceso disciplinario se iniciará de oficio o por queja escrita presentada ante la Comisión de Ética y Disciplina Sindical. La Comisión deberá decidir sobre la apertura de investigación o el archivo preliminar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la queja.
2. Investigación e instrucción. Abierta la investigación, la Comisión de Ética y Disciplina contará con un término máximo de diez (10) días hábiles para recaudar y practicar pruebas.
3. Formulación de cargos. Si existen méritos, la Comisión formulará cargos por escrito dentro del término de la investigación, indicando los hechos, la falta imputada y su posible clasificación.
4. Descargos. Notificado el pliego de cargos, el afiliado investigado contará con un término de cinco (5) días hábiles para presentar descargos y aportar o solicitar pruebas.
5. Cierre e informe. Concluida la etapa de descargos, la Comisión de Ética y Disciplina elaborará y remitirá a la Comisión de Juzgamiento de Primera Instancia un informe motivado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
6. Decisión de primera instancia. La Comisión de Juzgamiento de Primera Instancia adoptará decisión motivada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción del informe.
7. Recurso de apelación. Contra la decisión de primera instancia procederá el recurso de apelación, el cual deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación.



8. Decisión de segunda instancia. La Comisión de Juzgamiento de Segunda Instancia resolverá el recurso de apelación dentro de un término máximo de siete (7) días hábiles, contados desde la recepción del expediente.
9. Principios aplicables. En todo procedimiento disciplinario se garantizarán los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, defensa, contradicción, imparcialidad, proporcionalidad y doble instancia.

Parágrafo. Ninguna persona que haya intervenido en la investigación o en la decisión de primera instancia podrá intervenir en la decisión de segunda instancia del mismo proceso disciplinario.

Artículo 30. Procedimiento disciplinario abreviado por inasistencias. La inasistencia injustificada a asambleas, reuniones o actividades sindicales debidamente convocadas se tramitará mediante procedimiento disciplinario abreviado y de única instancia, conforme a las siguientes reglas:

1. Verificación objetiva. La Comisión de Ética y Disciplina Sindical verificará la inasistencia con base en la convocatoria realizada y el registro de asistencia correspondiente.
2. Notificación y oportunidad de justificar. Verificada la inasistencia, el afiliado será notificado y contará con un término de tres (3) días hábiles para presentar justificación escrita.
3. Decisión y sanción. Vencido el término anterior, la Comisión de Ética y Disciplina Sindical evaluará la justificación presentada, si la hubiere, y decidirá de fondo, imponiendo la sanción que corresponda conforme a estos estatutos o disponiendo el archivo de la actuación.
4. Única instancia. Las decisiones adoptadas en el marco de este procedimiento abreviado no serán susceptibles de recurso, por tratarse de faltas objetivas y sanciones de carácter pecuniario.
5. Exclusión de la expulsión. Cuando la inasistencia configure causal de expulsión conforme a estos estatutos, no será aplicable el procedimiento abreviado, y el caso deberá tramitarse mediante el procedimiento disciplinario ordinario, con garantía de doble instancia.

Parágrafo. En el procedimiento abreviado por inasistencias no se requerirá la práctica de pruebas adicionales distintas a la verificación objetiva de la convocatoria y la asistencia, salvo que el afiliado alegue causa justificada que deba ser valorada.

CAPÍTULO VII - RETIRO, RENUNCIA E INHABILIDADES TEMPORALES

Artículo 31. Aceptación y efectos de la renuncia al sindicato. La renuncia deberá presentarse por escrito y se entenderá aceptada de pleno derecho en el primer ciclo de descuento de nómina siguiente a su radicación, esto es, el día quince (15) o treinta (30) del mes correspondiente. Desde dicha fecha cesarán los descuentos sindicales y se iniciará el cómputo de los términos de inhabilidad o restricciones de reingreso.

Artículo 32. Inhabilidad temporal por renuncia voluntaria de afiliados. Los afiliados que renuncien voluntariamente y continúen vinculados laboralmente a la empresa podrán solicitar reingreso únicamente después de transcurridos seis (6) meses desde la aceptación de la renuncia.

Esta inhabilidad no constituye sanción disciplinaria.



Artículo 33. Inhabilidad temporal por renuncia a cargos sindicales. Los miembros de órganos de dirección, representación o juzgamiento que renuncien a su cargo o al sindicato mientras lo ejercen, y continúen vinculados laboralmente a la empresa, quedarán inhabilitados para ejercer cargos sindicales o solicitar reingreso por dos (2) años desde la aceptación de la renuncia.

Esta inhabilidad es organizacional y preventiva, y no constituye sanción disciplinaria.

CAPÍTULO VIII – REFORMA DE ESTATUTOS

Artículo 34. Reforma de estatutos. Solo podrá realizarse en Asamblea General, mediante propuesta presentada por al menos una tercera parte de los afiliados activos. La aprobación requerirá el voto favorable de la mayoría simple de los asistentes.

Parágrafo. La Junta Directiva podrá formular propuestas de reforma, pero estas solo podrán ser decididas por la Asamblea.

CAPÍTULO IX – DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 35. Disolución y liquidación. El sindicato podrá disolverse por:

1. Decisión de la Asamblea General aprobada por dos terceras partes de los afiliados activos.
2. Decisión de autoridad administrativa o judicial competente.
3. Imposibilidad legal y definitiva de cumplir sus fines.

ORIGINAL FIRMADO
JESÚS ALBERTO GALINDO ZABALETA
Secretario General