



REGLAMENTO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA

Como Fedepurus Metropolitana y en conciencia de que nuestro trabajo interno es primordialmente un espacio colectivo hemos decidido dotarnos de reglas éticas comunes basadas en el respeto, reconocimiento a nuestra diversidad y pluralidad y la eliminación de todo tipo de violencia y discriminación.

NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Objetivo. El presente reglamento tiene por objeto establecer principios, normas y parámetros para orientar la convivencia al interior de la organización y además contempla mecanismos para prevenir, conocer y sancionar las infracciones a los principios de ética acordados en nuestro Código de ética organizacional.

Artículo 2.- Aplicación. Este reglamento será aplicable a las y los dirigentes de la Federación

Artículo 3.- Principio de ética en el ejercicio del cargo. Las y los dirigentes deberán orientar su actuar conforme a principios éticos comunes que permitan una convivencia y trato con respeto a la dignidad de cada una y uno de los integrantes. El ejercicio de la función y conducta deberá estar orientado por la responsabilidad y la rigurosidad en el ejercicio de su cargo de representación.

COMITÉ DE ÉTICA

Objetivos e integración del Comité

Artículo 4.- Objetivos. El Comité de Ética, en adelante el Comité, tiene como objetivo prevenir, conocer, resolver y sancionar toda infracción en los términos que se establecen en el presente reglamento y que afecten a los integrantes de la organización.

Artículo 5.- Integración y constitución. El Comité estará integrado por tres dirigentes titulares y dos suplentes, electos en asamblea convocado para ello y a mano alzada en la sesión correspondiente.

Artículo 6.- Cualquier integrante del Comité deberá inhabilitarse y abstenerse de conocer un asunto en el caso de mantener o haber mantenido parentesco por consanguinidad o afinidad, relación laboral, amistad u otro vínculo con las partes que pueda afectar la imparcialidad en la decisión del caso. Del mismo modo un denunciante puede recusar por las mismas razones a algún integrante del comité.

Artículo 7.- Remoción del comité. Se aplicará censura a todos los miembros con los mismos procedimientos establecidos en la ley 19296.

Artículo 8.- Se perderá la calidad de integrante del comité por:



- a) Renuncia voluntaria
- b) Inasistencias a tres sesiones sin justificación.
- c) Pérdida de calidad de dirigente
- d) Haber sido denunciado al mismo comité y sancionado por este.

Coordinación del Comité y demás normas de funcionamiento

Artículo 9.- Coordinación. En su sesión constitutiva, el Comité elegirá un presidente y un suplente. Este desempeñará su cargo por un plazo de dos años, pudiendo ser reelegido o reelegida.

Artículo 10.- Citaciones. Corresponderá al presidente /a citar a sesión del Comité una vez recibida una denuncia. Deberá, además, dirigir el procedimiento y establecer los tiempos de funcionamiento del Comité.

Artículo 11.- Sesiones. El Comité sesionará en la sede de la Federación, la que le proporcionará todo lo necesario para su funcionamiento, en términos técnicos y administrativos. Sin perjuicio de ello, cuando las particularidades del caso lo justifiquen, el Comité podrá constituirse en otra sede especial que se determine. Las sesiones serán convocadas en los casos expresamente previstos en este reglamento y toda vez que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 12.- Quórum. El Comité no podrá sesionar sin la concurrencia de, a lo menos 3 de sus miembros en ejercicio. El Comité adoptará sus acuerdos con igual número de integrantes.

FACULTADES DEL COMITÉ

Artículo 13.- Facultades del Comité. Corresponderá al Comité velar por el respeto de los principios generales, conocer y sancionar las faltas a la ética y atender las demás materias consagradas en el presente reglamento.

Son facultades del Comité las siguientes:

- 1.- Pronunciarse respecto de todas las consultas que le formulen en el marco de las competencias del Comité.
- 2.- Conocer, investigar, resolver y plantear planes de acción a toda denuncia reglamentariamente realizada, constitutivas de falta, en el ámbito sindical, de uno o más dirigentes
- 3.- Declarar la admisibilidad de las denuncias que ante el Comité se formulen, según lo dispuesto en el presente reglamento.
- 4.- Conocer, juzgar y dictar resoluciones respecto de las denuncias que se sometán ante el Comité.



Artículo 14.- El Comité promoverá la ética organizacional a través de foros y capacitaciones con la finalidad de prevenir conductas contrarias a las reglas éticas comunes basadas en la dignidad de todas las personas. Estas tareas pueden ser:

- a) Diseñar e implementar jornadas de formación de carácter preventivas y voluntarias sobre las materias vinculadas al ejercicio ético de la organización
- b) Diseñar e implementar acciones de carácter preventivo que visibilicen el respeto a la dignidad del otro y otra, propuestas diseñadas con perspectiva de género.
- c) Realizar acciones de mediación para resolver conflictos vinculados a temas éticos que pudieran ocasionarse en las funciones y trabajo de las y los dirigentes.
- d) Promover un ambiente saludable, de integridad y unidad al interior de la organización

Artículo 15.- Publicidad de sus actuaciones. Los acuerdos y resoluciones del Comité, así como los antecedentes que le sirvan de fundamento, sólo serán públicos cuando tengan el carácter de definitivos. El procedimiento de conocimiento de las infracciones será público para las partes intervinientes, manteniéndose la debida reserva

INFRACCIONES A LOS PRINCIPIOS

Artículo 16.- Infracciones a los principios de ética en el ejercicio del cargo, de responsabilidad, de respeto y de veracidad que pueden ser las siguientes:

- a) Infringir cualquier obligación contemplada en el estatuto o algún reglamento de la Organización.
- b) Atentar contra el patrimonio de la Organización.
- c) Ejercer cualquier acto de violencia por acción u omisión que tenga un efecto físico, psíquico o emocional en contra algún dirigente/a o contra la convivencia o el debate de la Organización.
- d) Ejercer cualquier acto de violencia de género por acción u omisión basada en género, que cause daño o sufrimiento físico o emocional a las mujeres o personas LGBTIQ+, tanto en el ámbito público como privado
- e) Realizar, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos
- f) Ejercer cualquier acto de discriminación en los términos del presente reglamento.
- g) Presentar denuncias falsas y temerarias en contra de un dirigente o grupo de dirigentes que no tengan fundamentos plausibles y que sean declaradas inadmisibles por el comité.
- h) Hacer mal uso de los cargos directivos
- i) Utilización indebida del nombre de la organización para beneficio personal o de grupos partidarios



j) Difundir los datos personales y/o sensibles de que haya tomado conocimiento en funciones del cargo, conforme a la ley N°19.628, sobre protección de la vida privada.

SANCIONES

Artículo 17.- El comité determinara las sanciones de acuerdo al grado de responsabilidad y al daño producido que podrán ser leves, moderadas o graves

Artículo 18.- Medidas de sanciones. El Comité podrá aplicar las siguientes medidas:

a) Amonestación. Consiste en un llamado de atención, formulado por escrito y con publicidad, que se realiza al o la dirigente responsable de la infracción respectiva.

a) Ofrecimiento de disculpas públicas.

c) Alguna otra medida reparatoria a la víctima, adicional y complementaria, adecuada y proporcionada a la infracción

d) Perdida de derechos dirigenciales. Es decir, inhabilitación de su cargo en la Federación, asistencias a actividades financiadas por la Federación, actuar en representación de la organización.

Además, el Comité podrá sugerir la participación en programas de formación que estarán orientados a la materia infringida, tales como derechos humanos, igualdad de género, discriminación, MALS, o cualquiera otra que se requiera.

Artículo 19.- Aplicación de las sanciones. El Comité deberá aplicar las sanciones establecidas en este título según su apreciación de los hechos y de las pruebas aportadas, valorando la prueba en conformidad a las reglas de la sana crítica. Las circunstancias agravantes y atenuantes facultarán al Comité para aumentar o disminuir el grado de la sanción. Se considerarán como circunstancias atenuantes la buena fe, la reparación oportuna del mal causado, el reconocimiento de la falta y el error excusable. Se apreciará como agravante la reiteración en las infracciones, la ausencia de cooperación y la negativa a comparecer o a entregar los antecedentes requeridos.

PROCEDIMIENTO

Artículo 20.- La presentación ante el Comité deberá contener:

a) La individualización del denunciante y del denunciado.

b) Una relación circunstanciada de los hechos sobre los que pide se pronunciamiento del Comité.

c) La indicación precisa de las normas infringidas.

d) Los demás antecedentes y pruebas que se estime conveniente aportar. Cuando la prueba recaiga sobre instrumentos o declaraciones de testigos que por su naturaleza no se puedan acompañar en



dicha presentación, se podrá solicitar la apertura de un término probatorio especial por el plazo que fije el Comité para poder rendirla. Todo procedimiento deberá someterse a un racional y justo procedimiento conforme a las reglas del debido proceso.

Artículo 21.- Admisibilidad. En la misma sesión en que se dé cuenta del requerimiento de pronunciamiento, el Comité determinará si la declara admisible o inadmisible, sobre la base de los antecedentes aportados. Si la presentación es declarada admisible, en la misma resolución que así lo establezca se fijará la oportunidad en que se citará a las personas involucradas, para que informen sobre los hechos que se les imputan.

Artículo 22.- Notificación. Corresponderá al presidente /a del Comité notificar, personalmente o a través del correo institucional, a las partes dentro del plazo de cinco días hábiles, la que deberá señalar con precisión su fecha y hora de la citación de manera separada.

COMPARECENCIA E INVESTIGACIÓN

Artículo 23.- Comparecencia. La o el denunciado requerido deberá comparecer presencialmente, sin perjuicio de evacuar sus descargos por escrito.

En este punto las partes involucradas podrán acceder voluntariamente a una mediación para resolver mediante el dialogo el conflicto.

Artículo 24.- Dirección de la investigación. De acogerse a trámite la denuncia y rechazada la mediación, el Comité deberá dirigir la investigación en forma objetiva e imparcial, centrándose en practicar diligencias y recopilar antecedentes para esclarecer los hechos.

Artículo 25.- Investigación. El comité contará con un plazo máximo **de diez días** hábiles para cumplir con su cometido. Dentro del plazo podrá

a) Decretar el sobreseimiento definitivo del caso, por no haberse podido acreditar los hechos denunciados, por no ser estos constitutivos de alguna infracción o por no haber tenido participación en los mismos el denunciado.

b) Formular cargos, debiendo referir de manera precisa y clara los hechos y la participación que en los mismos le ha correspondido al denunciado, además de hacer una correlación de los antecedentes reunidos que le han permitido establecerlos. En el caso de formularse cargos, el denunciado podrá presentar sus descargos dentro del término de los dos días hábiles siguientes a su notificación, y podrá requerir la apertura de un término probatorio de hasta cinco días hábiles para la producción de cualquier medio probatorio. Una vez cumplido los plazos el comité deberá emitir un informe, que contendrá una relación de los hechos acreditados y de la participación que en los mismos le hubiese correspondido al denunciado y la sanción aplicable o de su absolución según corresponda.



RESOLUCION

Artículo 26.- Para su resolución, el Comité emitirá informe en el que deberá realizar una relación circunstanciada de los hechos comprobados conforme a los antecedentes aportados y reunidos, debiendo determinar la sanción aplicable o la absolución del denunciado.

Artículo 27.- Reserva cuando se trate de denuncias de violencia de género. El Comité decidirá sobre la reserva de los antecedentes y resoluciones en estas denuncias, a petición de la víctima, cuando se pudiere afectar su dignidad o integridad física, psíquica o moral, una vez finalizado el procedimiento.

Artículo 29.- Vigencia, este reglamento entrará en vigencia una vez que sea aprobado por la Asamblea de Fedepus Metropolitana.