

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales

Artículo 1. Este Reglamento es de aplicación general y obligatoria en todos los procesos disciplinarios a que se vean sometidos cualesquiera de los órganos o miembros del Sindicato, por lo tanto, quienes se vean sometidos a procesos disciplinarios sólo podrán ser juzgados bajo las normas establecidas en este Reglamento.

Artículo 2. Este Reglamento no podrá contener normas contrarias a los Estatutos del Sindicato.

CAPÍTULO SEGUNDO De las Sanciones y Medidas Disciplinarias

Artículo 3. Se aplicarán las sanciones y medidas disciplinarias estipuladas en el artículo 4 a los órganos o miembros del Sindicato según se compruebe que hubo:

- I. Violación o incumplimiento de Estatutos.
- II. Violación o incumplimiento de los acuerdos sindicales.
- III. Violación o incumplimiento de los reglamentos aprobados por el Sindicato.

Artículo 4. Para preservar, fortalecer y desarrollar lo establecido en la Declaración de Principios, acuerdos sindicales y las obligaciones derivadas de los Estatutos, se disponen las siguientes sanciones y medidas disciplinarias:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación escrita.
- III. Amonestación económica.
- IV. Destitución del cargo sindical.
- V. Suspensión temporal de los derechos sindicales.
- VI. Expulsión del Sindicato.

Artículo 5. Son causas que ameritan amonestación verbal a cualquier miembro del Sindicato que incurra en:

- I. Incumplimiento injustificado de las obligaciones establecidas en los Estatutos.

- II. Incumplimiento injustificado en el desempeño de alguna comisión específica asignada por cualquiera de los órganos de gobierno del Sindicato.
- III. Uso de lenguaje ofensivo contra cualquier miembro en lo que toca a asuntos sindicales.
- IV. Conducta indisciplinaria en cualquier acto del Sindicato.

Artículo 6. Son causas que ameritan amonestación escrita a cualquier miembro del Sindicato, la reincidencia en alguna de las causas señaladas en el artículo 5 y las siguientes:

- I. Presentarse en estado de ebriedad, o bajo el influjo de algún enervante o droga no recetada.
- II. Conducta indisciplinaria en actos en que lleve la representación del Sindicato.
- III. Levantar o firmar actas en contra de sindicalizados.
- IV. Uso de lenguaje difamatorio contra cualquier miembro del Sindicato en lo que toca a asuntos sindicales.
- V. Actitudes de boicot al desarrollo de la vida sindical.

Artículo 6 bis. Son causas que ameritan amonestación económica:

- I. A los delegados sindicales que tengan permiso para asistir a eventos sindicales y se compruebe que hicieron uso personal de tal permiso.
- II. A los trabajadores que estén comisionados para asistir a eventos sindicales y se compruebe que hicieron uso personal del permiso tramitado por el Sindicato para la asistencia a dichos eventos.

Artículo 7. Son causas que ameritan la destitución del cargo sindical:

- I. Incumplimiento injustificado y sistemático de las obligaciones asignadas al cargo, en los Estatutos o acuerdos sindicales.
- II. El abuso de autoridad o usurpación de funciones.
- III. Desobediencia a los acuerdos del CG, CGD, CSD, y asambleas según corresponda.

- IV. Uso irresponsable del patrimonio sindical.
- V. *
de los asuntos asignados al cargos.
- VI. Recibir o solicitar gratificaciones por realizar las funciones asignadas al cargo.
- VII. Utilizar en beneficio propio o de terceros los asuntos asignados al cargo, al margen de los acuerdos sindicales.
- VIII. Presentarse o realizar sus funciones en estado de ebriedad o bajo el influjo de algún enervante o droga no recetada.
- IX. Las personas que resulten afectadas por cualquiera de las causas de este artículo no podrán reelegirse en ningún cargo de representación sindical en un período de 2 años.

Artículo 8. Son causas que ameritan la suspensión de derechos sindicales hasta por un año a cualquiera de los miembros del Sindicato:

- I. Utilización de la información o asuntos sindicales en contra de los fines del Sindicato o en demérito de los acuerdos de sus órganos de gobierno (en caso de tener cargo sindical automáticamente serán destituidos).
- II. La usurpación de funciones.
- III. Haber recibido 2 amonestaciones escritas en un lapso de un año.
- IV. Cometer fraude en cualquier proceso de elección del Sindicato (en caso de tener cargo sindical automáticamente será destituido).
- V. Reincidir en la firma o levantamiento de actas en contra de sindicalizados.
- VI. Firmar o levantar actas con argumentos falsos en contra de sindicalizados.
- VII. Firmar o levantar actas en contra de sindicalizados que causen perjuicio en su relación laboral.
- VIII. Desobediencia a los acuerdos del CG, CGD, CSD y asamblea según corresponda.
- IX. Intento de soborno.
- X. Soborno comprobado en el cual la suspensión sea tanto para el que soborna como para quien acepta el soborno.
- XI. Llevar la representación del Sindicato sin autorización del mismo.
- XII. Cuando se compruebe que hubo compra y venta de una firma para poder recomendar un candidato a la bolsa de trabajo, en cuyo caso la persona recomendada perderá indefinidamente el derecho de ingresar a la Universidad, o en su defecto si ya se encuentra laborando también amerita la sanción del presente artículo.
- XIII. El boicot abierto que frene la vida sindical.

- XIV. El tiempo que algún compañero dure con suspensión de derechos sindicales no contará para su antigüedad sindical.

Artículo 9. Son causas que ameritan la expulsión del Sindicato de cualquiera de sus miembros únicamente las siguientes:

- I. Los actos de traición, entendiéndose como tales lo que se realicen en colusión con las autoridades, o cualquier persona física o moral o alguna organización o corporación antagónica que cause al Sindicato un perjuicio grave.
- II. Desempeñar el papel de esquirol, entendiéndose como tal el presentarse a realizar labores durante la huelga, o incitar directa o indirectamente a otros de que lo hagan.
- III. La disposición del patrimonio sindical realizado en forma indebida, o por daño intencional o grave a éste.
- IV. Reincidir en cualquiera de las causas del artículo 8.
- V. Levantar o firmar actas en contra de sindicalizados cuando éstas causen al afectado daños físicos o la rescisión de su contrato laboral.
- VI. Corrupción grave que afecte los intereses del Sindicato y sus afiliados.

Artículo 10. Sin perjuicio de la sanción a que se refiere el artículo 9, y según la gravedad de la falta, podrá decretarse la suspensión de derechos sindicales y/o la destitución del cargo en tanto se resuelve en definitiva sobre la expulsión del afectado.

Artículo 11. Todas las sanciones serán resueltas por el CG, CGD a propuesta de CAVEF, incluyendo las siguientes que también se podrán hacer con los procedimientos siguientes:

- I. La destitución del cargo de delegado sindical la hará la asamblea departamental que lo haya elegido.
- II. La destitución del cargo en alguna comisión específica la hará el órgano sindical que lo haya nombrado.
- III. La expulsión del Sindicato, misma que se hará conforme a lo establecido en el artículo 88 de los Estatutos.

Artículo 12. Toda sanción emitida por CG o CGD en caso de que el afectado se encuentre separado de la vida sindical o en circunstancias especiales cobrará vigencia en cuanto se reintegre a la vida sindical y laboral, sin límite de tiempo.

Artículo 13. Las sanciones o faltas no comprendidas en este capítulo serán resueltas por el CG o el CGD a propuesta de la CAVEF.

CAPÍTULO TERCERO

De las Denuncias o Consignaciones

Artículo 14. La denuncia, es el relato de hechos de la vida sindical, que tienden a demostrar una propuesta concreta que implique las causas de sanción establecidas en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 15. Todos los miembros del Sindicato tienen derecho a presentar denuncias ante CAVEF sobre las irregularidades observadas en el desempeño de las funciones de sus representantes y del Sindicato en general, así como violaciones a los Estatutos.

Artículo 16. Ninguna persona no sindicalizada podrá intervenir en proceso disciplinario alguno.

Artículo 17. Las denuncias deberán hacerse ante la CAVEF y deberán contener los siguientes datos:

- I. Relato de los hechos que motivan la denuncia, señalando la fecha y lugar en que estos se sucedieron o en que se tuvo conocimiento de ellos, así como el nombre de los testigos presentes en caso de que existan.
- II. Nombre, firma y adscripción de quien hace la denuncia.
- III. Nombre y adscripción del presunto responsable de los hechos que motivan la denuncia, si es que se conoce.
- IV. Nombre y adscripción de los testigos.

Artículo 18. Las denuncias contra CAVEF deberán presentarse ante el CG o el CGD para que estos decidan lo conducente.

Artículo 19. La consignación son los cargos que de manera fundada la CAVEF presente ante CG o CGD contra algún órgano o miembro del Sindicato establecidos en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 20. Las consignaciones se harán por escrito y contendrán los siguientes datos:

- I. Nombre y adscripción de quienes hacen la denuncia y del presunto responsable.
- II. Relato preciso de los hechos que dan lugar a la consignación, señalando clara y fundamentalmente las faltas cometidas.
- III. Explicitación de los cargos que se imputan al presunto responsable.
- IV. Toda la documentación debidamente ordenada relativa a las averiguaciones practicadas por la CAVEF, así como las pruebas que a favor y/o en contra del presunto responsable se hayan obtenido.
- V. Opinión fundada de la CAVEF.
- VI. Nombre y firma de los miembros de la CAVEF.

Artículo 21. Una vez presentada la consignación por CAVEF ante CG o CGD estos dictaminarán lo conducente.

CAPÍTULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Presuntos Responsables

Artículo 22. Todo órgano o miembro del Sindicato que se vea sometido a un proceso disciplinario tendrá derecho a:

- I. Ser informado por la CAVEF sobre las denuncias y consignaciones, respectivamente, que existan en su contra.
- II. Que se presuma siempre su inocencia en tanto su culpabilidad no quede plenamente demostrada.
- III. Ser escuchado en defensa de sí mismo o por medio de defensor que escoja de entre los miembros del Sindicato, o por ambas.
- IV. Estar presente en todos los actos en que se desahoguen pruebas.
- V. Solicitar y obtener de la CAVEF todos los datos necesarios para su defensa que consten en el proceso disciplinario.
- VI. Presentar testigos que declaren a su favor.
- VII. Solicitar y obtener la presencia de la parte acusadora a fin de hacer las aclaraciones pertinentes al caso.
- VIII. Recibir notificación por escrito y con toda la oportunidad sobre las fechas, lugares y horas en que se trate su caso.

Artículo 23. Todo órgano o miembro del Sindicato que se vea sometido a un proceso disciplinario estará obligado a asistir puntualmente a todos los actos a que le cite la CAVEF, en caso de no asistir, la CAVEF podrá proceder con los elementos que cuente.

CAPÍTULO QUINTO

De los Procedimientos

Artículo 24. Todo procedimiento disciplinario se ajustará a las siguientes normas:

- I. La CAVEF recibirá la denuncia por parte de cualquier órgano o miembro del Sindicato, o la integrará ella misma cuando tuviese conocimiento de algún hecho que amerite sanción.
- II. La CAVEF juzgará sobre la procedencia de la denuncia con base en lo establecido en el artículo 3 de este Reglamento. En caso de que la CAVEF decida que la demanda no es procedente ésta informará fundadamente de ello a quien hace la denuncia, a más tardar en 10 días hábiles.
- III. En caso de procedencia de la denuncia, la CAVEF buscará identificar al presunto responsable de los hechos asentados en la denuncia. En caso de identificar al presunto responsable la CAVEF dará curso al procedimiento.

Si no hubiera tal identificación realizará en 15 días hábiles las investigaciones necesarias para obtenerla. Si después de esta investigación no se pudiera identificar al presunto responsable la CAVEF informará del caso al CGD para que éste decida lo conducente.

- IV. La CAVEF levantará el acta en que se asienta la denuncia y notificará al presunto responsable sobre la existencia de aquélla en un plazo no mayor de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente en que se le haya identificado como presunto responsable.
- V. En la notificación a que se refiere el inciso anterior la CAVEF citará a una entrevista al presunto responsable para responder de los cargos asentados en la denuncia. Dicha entrevista no podrá ser antes de 3 días hábiles ni después de 6 días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de la notificación.
- VI. CAVEF continuará la averiguación, reunirá testimonios, documentos, efectuará investigaciones, hará las investigaciones que considere pertinentes para integrar las pruebas en contra del presunto responsable en un plazo máximo de 20 días hábiles.
- VII. Una vez que CAVEF realice los pasos establecidos en el inciso anterior procederá a integrar la acusación en un plazo máximo de 8 días hábiles.
- VIII. Integrada la acusación CAVEF citará al presunto responsable en un plazo máximo de 6 días hábiles para darle a conocer las pruebas en su contra.
- IX. El presunto responsable podrá presentar ante CAVEF testimonios, documentos y todas aquellas pruebas que considere pertinentes para su defensa en un plazo máximo de 20 días hábiles a partir del día en que se le da a conocer las pruebas en su contra.
- X. La CAVEF integrará los datos reunidos durante las averiguaciones y evaluará si cuenta con los ele-

mentos necesarios para emitir su juicio en un plazo máximo de 6 días hábiles.

- XI. En caso de que CAVEF juzgue pertinente continuar con la averiguación por considerar no contar con los elementos suficientes podrá recabar la información así como citar a declarar a las personas que considere pertinentes a fin de reunir los mayores elementos de juicio en un plazo máximo de 20 días hábiles.
- XII. Una vez cumplidos los puntos anteriores la CAVEF evaluará el caso y presentará ante el CGD o CG, según el más cercano, su proyecto de resolución para que éste dictamine finalmente.
- XIII. El proyecto de resolución a que se refiere el inciso XII es el fallo que sobre el caso en cuestión emita la CAVEF al CGD o al CG. Dicho proyecto de resolución deberá contener los siguientes requisitos:
 - a) Identificación del caso.
 - b) Historia del caso.
 - c) Consideración de CAVEF sobre el caso.
 - d) Propuesta de sanción a aplicar al presunto responsable, o de exoneración.
- XIV. El CG o CGD ratificará o rectificará el proyecto de resolución de la CAVEF sobre el caso, acto en el cual se convertiría en resolución.
- XV. El CG o CGD mandatará al órgano competente la ejecución de la resolución, excepto lo señalado en la fracción XVI.
- XVI. Cuando la resolución del CG o del CGD sea de expulsión, estos órganos, según sea el caso, mandatarán se inicie el procedimiento señalado en el artículo 85 de los Estatutos.

Artículo 25. Cuando se trate de un caso que amerite expulsión el procedimiento se sujetará a lo estipulado en el artículo 88 de los Estatutos.

TRANSITORIO

Único. Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el CGD o el Congreso.

Este documento se hizo con base en el reglamento publicado en octubre de 1990, durante el 17 CGO, cuya copia se encuentra, en algunos renglones, como en la primera parte del punto V del artículo 7, ilegible. Por lo que se procedió a dejar en blanco ese primer renglón.

Para la elaboración de este documento actualizado se hicieron diversas correcciones de ortografía y alguna otra minucia gramatical que no cambiase el sentido del texto original.

El 33 CGO, si así lo determina, tendrá la oportunidad de realizar los cambios o corregir lo que considere pertinente.

Se invita a los compañeros que tengan el documento original de 1990, u otro en buen estado, que lo puedan facilitar para completar el renglón pendiente.

Secretaría de Organización.