



Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social

GUÍA PARA LAS Y LOS TRABAJADORES

¿QUÉ CAMBIÓ EN NUESTROS ESTATUTOS?

Faltas, sanciones y derecho de defensa

La reforma no sólo define sanciones: también establece límites, un procedimiento, derecho de defensa y revisión de las decisiones.

6 COSAS QUE DEBES SABER

1. NADIE PUEDE SANCIONARTE UNILATERALMENTE

La Comisión de Honor y Justicia es la instancia que conoce el procedimiento. Debes ser escuchado y puedes defenderte.

2. NO TODAS LAS FALTAS SON IGUALES

Ahora se distinguen faltas leves, moderadas y graves, con consecuencias diferentes.

3. UNA FALTA MENOR NO DEBE TRATARSE COMO GRAVE

La sanción debe guardar relación con lo que realmente ocurrió y con la afectación causada.

4. OPINAR O INCONFORMARTE NO ES, POR SÍ MISMO, UNA FALTA

El artículo 137 protege expresamente opiniones, críticas, inconformidades, denuncias y propuestas.

5. LAS REGLAS TAMBIÉN APLICAN A QUIENES TIENEN UN CARGO

Se regulan el uso indebido del cargo, recursos, facultades, patrimonio, procesos democráticos y conductas de violencia.

6. PUEDES PEDIR QUE OTRA INSTANCIA REVISE LA SANCIÓN

Las resoluciones de primera instancia pueden ser revisadas y, según el caso, confirmadas, modificadas o revocadas.

¿CÓMO FUNCIONA AHORA?

1 SE PRESENTA UNA QUEJA

La queja o acusación debe llegar a la Comisión de Honor y Justicia competente.

2 SE INVESTIGA Y SE ESCUCHA A LAS PARTES

No basta una acusación: debe existir un procedimiento y derecho de defensa.

3 SE VALORA LA CONDUCTA

Se analiza la gravedad, la afectación, la intención, la reincidencia y las circunstancias del caso.

4 SE EMITE UNA RESOLUCIÓN

La Comisión debe explicar y justificar su decisión.

5 PUEDE SOLICITARSE REVISIÓN

Una instancia revisora puede confirmar, modificar o revocar la resolución.



Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social

GUÍA PARA LAS Y LOS TRABAJADORES

FALTA LEVE, MODERADA O GRAVE

NIVEL	¿QUÉ SIGNIFICA?	POSIBLES CONSECUENCIAS
LEVE	Afectación menor.	Amonestación o suspensión hasta 30 días.
MODERADA	Afectación relevante, sin llegar a la máxima gravedad.	Suspensión de 31 a 365 días y, cuando corresponda, destitución.
GRAVE	Conductas de especial gravedad que afectan derechos, patrimonio, democracia interna o libertad sindical.	Suspensión de 366 a 1,095 días, destitución o, en los casos previstos, expulsión.

¿CÓMO TE PROTEGE?

Una conducta menor no debe recibir arbitrariamente el mismo tratamiento que una conducta grave. La Comisión debe justificar la clasificación y la sanción.

TU OPINIÓN NO ES UNA FALTA

EL ARTÍCULO 137 LO DICE EXPRESAMENTE

La manifestación de opiniones, críticas, inconformidades, denuncias, propuestas o cualquier otra expresión realizada en ejercicio de la libertad de expresión, la libertad sindical y el derecho de petición no constituirá, por sí misma, una falta disciplinaria.

PENSAR DIFERENTE NO ES UNA FALTA

La reforma distingue entre expresar una opinión o inconformidad y realizar conductas concretas que puedan afectar derechos de terceros o a la Organización, como amenazas, intimidación, uso indebido de información confidencial o difusión dolosa de documentos objetivamente falsos, alterados o manipulados en los supuestos previstos por los Estatutos.

LAS REGLAS TAMBIÉN SON PARA QUIENES REPRESENTAN

USO DEL CARGO

No puede utilizarse una representación sindical para obtener beneficios personales.

RECURSOS Y PATRIMONIO

Se consideran graves el uso o administración indebida de recursos sindicales y otras conductas que afecten el patrimonio.



FACULTADES

Quien ocupa un cargo debe actuar dentro de las atribuciones que le corresponden.

DEMOCRACIA Y DIGNIDAD

Se regulan actos de coacción, intimidación, fraude, hostigamiento, acoso, discriminación y violencia.

MENSAJE CLAVE

Las reglas no son sólo para el trabajador de base. Quien representa a los trabajadores también debe responder por sus actos.

DESTITUCIÓN: SE ORDENAN LAS REGLAS

La reforma no elimina responsabilidades. Las conductas ya están clasificadas previamente como faltas moderadas o graves y el artículo 141 se concentra en establecer cuándo una de ellas puede provocar la pérdida de un cargo.

¿QUÉ CAMBIA?

Para destituir debe acreditarse una falta moderada o grave relacionada con los deberes, obligaciones o responsabilidades del cargo. La decisión debe justificarse y respetar audiencia y debido proceso.

¿QUÉ BENEFICIO TIENE?

Evita repetir catálogos de conductas y reduce fórmulas abiertas: primero debe existir una falta acreditada y después justificarse por qué afecta el ejercicio del cargo.

EXPULSIÓN: NO ES UNA SANCIÓN NUEVA

IMPORTANTE

La expulsión ya existía en los Estatutos y ya tenía reglas. La reforma no crea una nueva facultad para expulsar.

La nueva redacción concentra en el artículo 142 las condiciones para aplicar la sanción más grave: debe acreditarse una falta grave, valorar su naturaleza y consecuencias, respetar audiencia, defensa y debido proceso.

LAS DOS TERCERAS PARTES TAMPOCO SON NUEVAS

El requisito de aprobación por cuando menos las dos terceras partes del total de miembros ya estaba contemplado. Se reubica en el artículo 142 porque ahí se regula ahora de manera integral la expulsión.



UN PROCEDIMIENTO MÁS CLARO

El artículo 143 anterior respondía al sistema disciplinario previo y mezclaba distintos caminos según la falta y la sanción. La nueva redacción establece una ruta más uniforme.

ANTES

En determinados casos el Comité Ejecutivo podía comprobar la falta y aplicar directamente la sanción; en otros intervenían distintos órganos según el tipo o duración de la sanción.

AHORA

Toda queja debe canalizarse a la Comisión de Honor y Justicia competente. Si otro órgano la recibe, debe remitirla y abstenerse de resolver el fondo.

ADEMÁS

La resolución de primera instancia puede ser revisada por una instancia distinta, conforme a las reglas estatutarias.

¿HAY UNA “LEY MORDAZA”?

EL TEXTO DE LA REFORMA NO SUSTENTA ESA AFIRMACIÓN.

Para valorar esa afirmación hay que leer lo que realmente dicen los artículos reformados:

1. LA CRÍTICA ESTÁ PROTEGIDA

El artículo 137 establece expresamente que opiniones, críticas, inconformidades, denuncias y propuestas no constituyen, por sí mismas, una falta disciplinaria.

2. YA NO APARECE LA ANTIGUA FÓRMULA SOBRE “EXPRESARSE ... EN CONTRA DEL SINDICATO O DE SUS REPRESENTANTES”

La nueva clasificación sustituye fórmulas amplias por conductas y elementos más específicos.

3. LO QUE SE REGULA SON CONDUCTAS CONCRETAS

Entre ellas, amenazas, intimidación, uso indebido de información confidencial y, en los términos del Estatuto, difusión dolosa de información o documentos objetivamente falsos, alterados o manipulados cuando exista finalidad o afectación prevista.

4. UNA SANCIÓN REQUIERE PROCEDIMIENTO

Debe existir investigación, derecho de defensa, resolución justificada y posibilidad de revisión.

EN UNA FRASE

La reforma no convierte la crítica en una falta: establece reglas para diferenciar el ejercicio de derechos de conductas disciplinarias concretas.



Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social

GUÍA PARA LAS Y LOS TRABAJADORES

QUÉDATE CON ESTO

TU OPINIÓN NO ES, POR SÍ MISMA, UNA FALTA.

NO TODAS LAS FALTAS SON IGUALES.

UNA SANCIÓN DEBE TENER RAZONES Y LÍMITES.

LAS REGLAS TAMBIÉN OBLIGAN A QUIENES TIENEN UN CARGO.

TIENES DERECHO A DEFENDERTE Y A PEDIR REVISIÓN.

Consulta el comparativo completo para conocer el texto anterior y la redacción reformada de cada artículo.

