



**SINDICATO DEL MAGISTERIO DE NARIÑO
(SIMANA)
RESOLUCIÓN NÚMERO. 001 DE JUNIO XXX
DE 2023**

CÓDIGO DE ÉTICA

LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO DEL MAGISTERIO DE NARIÑO SIMANA EN USO DE LAS ATRIBUCIONES LEGALES, ESTATURATIVAS Y,

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 39 de la Constitución Política establece el derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

Que, ha sido principio fundador del Sindicato del Magisterio de Nariño **SIMANA** la ética y la transparencia de sus integrantes como requisito para buscar la ejecución de los fines y su misión política.

Que, la Junta Directiva como órgano permanente de dirección y decisión administrativa del Sindicato del Magisterio de Nariño, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea de Delegados

Que, como afiliados al sindicato del Magisterio de Nariño **SIMANA**, tenemos el deber moral y social de cumplir el Código de ética ejemplificándolo en nuestro actuar diario tanto en la organización sindical, como fuera de ella, actuando con responsabilidad, integridad, transparencia, credibilidad, respeto y honestidad.

Que, como Junta Directiva debemos velar porque el presente Código de Ética sea conocido y aplicado por todos los afiliados.

Que, es necesario reglamentar las normas de comportamiento con base a la ley.

Que, el estatuto de SIMANA faculta a la **JUNTA DIRECTIVA** para reglamentar el presente Código de Ética.



RESUELVE:

► Capítulo I . PRESENTACIÓN

ARTÍCULO 1. La ética es un valor intrínseco de toda actividad social, ya que cualquier actividad incluye al ser humano. La ética es una exigencia que se hace más significativa mientras mayor es la complejidad social, si la ética se encuentra en toda actividad, no puede ser considerada como un valor agregado sino como un componente esencial.

Lo ético comprende la disposición del hombre en la vida, su carácter, costumbre y moral. Podríamos traducirla, como “el modo o forma de vida” en el sentido profundo de su significado.

La ética, hace referencia al comportamiento moral del individuo y sus facultades para hacer el bien y evitar el mal, así este Código de Ética es un instrumento eficaz para promover la conducta moral entre cada una de las personas que conforman el Sindicato del Magisterio de Nariño SIMANA.



ARTICULO 2. El Sindicato del Magisterio de Nariño, esta basado en principios éticos los que son parte del comportamiento moral, de la cultura, de las virtudes, de la actitud y de la conducta de los afiliados en general en funciones específicas, cuyo principal beneficiado es el colectivo de los afiliados y la sociedad en general.

El buen actuar ético desde luego que es una buena presentación profesional, la ética descubre en los hombres y mujeres algo de más valor que la simple actuación; así, la ética Sindical es una exigencia de la persona.



The logo features the word 'Ética' in a large, orange, serif font. Surrounding it are several values in a smaller, handwritten-style font: 'lealtad' (green) and 'integridad' (teal) are positioned above 'Ética'; 'justicia' (teal) is to the right of 'Ética'; 'respeto' (teal) is below 'Ética'; 'compromiso' (green) is to the right of 'respeto'; and 'vocación de servicio' (green) and 'inclusión' (teal) are at the bottom.

lealtad integridad
Ética justicia
respeto compromiso
vocación de servicio inclusión

ARTICULO 3. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA. El objetivo principal del presente código ética, será la construcción de un nuevo sistema para promoción de la ética, fundamentado en el comportamientos deseables, mucho más allá de la visión prohibicionista, se buscará:

- a) Fortalecer la manera de hacer sindicalismo en nuestro país.
- b) Generar un ambiente de honestidad y transparencia que permita fortalecer y dignificar el ejercicio público y sindical del país.
- c) Motivar a los afiliados a la organización Sindical hacia una participación activa en la vida política, social y pública y volverla participativa en la toma de decisiones que les afecten.
- d) Definir un régimen de estímulos y reconocimientos para los miembros afiliados que vivan los principios, valores y normas del presente Código de Ética.
- e) Definir un régimen de sanciones para los miembros afiliados que incumplan los principios, valores y normas del presente Código de Ética.
- f) Examinar al interior del sindicato la conducta y la actividad que cumplan aquellos representantes del sindicato.
- g) Definir un marco ético por medio del cual se regule la conducta de los integrantes del sindicato.



ARTICULO 4. ALCANCE: este Código de Ética involucra a Directivos, Delegados de las comisiones y afiliados en general al Sindicato del Magisterio de Nariño SIMANA, que con sus actos puedan afectar el buen nombre y credibilidad de la Organización Sindical SIMANA.

Como el propósito fundamental de este Código de Ética es propiciar que el desarrollo del objeto sindical del Magisterio de Nariño se lleve a cabo dentro del marco de la ley, la Constitución, el Estatuto y demás normas concordantes; la integración armónica y equitativa al interior de nuestra organización sindical y entre los diferentes estamentos que la conforman, así

como lograr que prime el interés general sobre el particular, las normas que aquí se describen son de carácter imperativo y, por tanto, de obligada observancia para todas las personas afiliadas al Sindicato del Magisterio de Nariño SIMANA.



Capítulo II. ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y DIVULGACIÓN.

ARTÍCULO 5º. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todos los afiliados al sindicato estarán sujetos a los principios, normas rectoras, condiciones, estímulos, sanciones y demás disposiciones generales aprobadas en aplicación del presente Código.

ARTÍCULO 6º. DURACIÓN. El presente Código de Ética, tendrá vigencia indefinida y en todo caso equivalente a la del sindicato, pudiendo ser modificado por la Comisión de Ética y Aprobado por la Junta Directiva del Sindicato del Magisterio de Nariño.

ARTÍCULO 7º. DIVULGACIÓN. Corresponde a la Junta Directiva y a la comisión de ética que una vez la junta apruebe y publique el código este sea socializado a las bases.



► **ARTÍCULO 8º. FUNDAMENTO:** El presente código de ética tiene como fundamento principal el reconocimiento de la autonomía e independencia de las decisiones de los afiliados dentro del marco del irrestricto cumplimiento de los principios enunciados a continuación.

► **ARTÍCULO 9º. PRINCIPIOS.** Los principios sobre los cuales se basa el presente Código de Ética son:

- Imparcialidad
- Objetividad.
- Solidaridad.
- Transparencia.
- Libertad.
- Democracia.
- Lealtad.
- Independencia de clase.
- Justicia.



► Capítulo IV. DE LOS VALORES

- **ARTÍCULO 10º. VALORES.** Los valores son formas deseables de ser y actuar de los afiliados, miembros de Junta Directiva y delegados que posibilitan la construcción de la convivencia para el logro de los retos de la Organización Sindical **SIMANA** y se manifiestan en conductas.



- ▶ En **SIMANA** nuestras actuaciones se enmarcan dentro de los valores de Respeto, Responsabilidad, Integridad, Honestidad, solidaridad, lealtad.
- ▶ **RESPETO:** Es la aceptación de las diferencias, que nace en la propia autoestima y el reconocimiento de la existencia del otro.
- ▶ Toda persona, toda Organización Sindical y social merecen de nosotros la más alta consideración y cuidado, sin exclusiones ni discriminaciones, garantizando en todo momento la sana crítica y el debate interno.
- ▶ **RESPONSABILIDAD:** Es la obligación moral de hacer el máximo esfuerzo por alcanzar los objetivos de la Organización con un manejo eficiente de los permisos sindicales y bienes de la organización.



- ▶ En **SIMANA** asumimos y aceptamos las consecuencias de los actos inherentes a nuestras funciones, cuidando su impacto en los demás, la organización, la sociedad y el medio ambiente y preocupándonos por el aprendizaje continuo.
- ▶ **INTEGRIDAD:** Es el comportamiento visible que nos muestra como personas coherentes, porque actuamos como decimos y pensamos.
- ▶ **HONESTIDAD:** Demostrada en el manejo de los asuntos a su cargo como afiliado, miembro de Junta Directiva y también como empleado público, en donde debe destacarse la honradez y ecuanimidad.
- ▶ **SOLIDARIDAD:** Disposición moral ante cualquier persona en condición de vulnerabilidad, sin importar de quién se trate o de dónde provenga. En suma, una invitación, exigencia moral a actuar para mitigar el daño o disminuir el sufrimiento del otro.
- ▶ **LEALTAD:** es una convicción, en donde la persona se compromete con los allegados de tal forma que estará presente en los buenos momentos, así como también frente a cualquier dificultad



Capítulo V. DE LA COMISIÓN DE ÉTICA

ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN Y FUNCIONES

La comisión de ética es un organismo veedor interno del sindicato del Magisterio de Nariño SIMANA, cuyas funciones son:

ARTICULO 50 DE LOS ESTATUTOS

Garantizar los derechos y deberes reconocidos por el estatuto del Sindicato del Magisterio de Nariño **SIMANA** a todos los afiliados, mediante la aplicación de los procedimientos establecidos reglamentariamente.

Evaluar periódicamente cada vez que lo amerite, las actuaciones y funciones de los miembros de la Junta Directiva, las subdirectivas, comités de base y afiliados en general.

Supervisar el comportamiento y actuación de los afiliados dentro del marco ético aquí definido.

- a.) Estimular conforme al presente código, a los afiliados y dirigentes que se destaquen por su compromiso y lealtad Sindical. Según artículo 13 del presente código.
- b.). Resolver los procesos disciplinarios sindicales en primera y segunda instancia.
- c.) Contribuir a la superación de conflictos y divergencias políticas en los casos encomendados.
- d) Difundir los documentos de la Comisión de Ética.



ARTÍCULO 12. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.

Los integrantes de la Comisión estarán inhabilitados en sus funciones en forma temporal o definitiva en los siguientes casos:

Cuando existan lazos de consanguinidad hasta el tercer grado o de afinidad con relación al investigado, quejoso o peticionario.

Que estén implicados en los hechos denunciados.

Que se le hayan formulado cargos en su contra.

Cuando haya sido integrante de una lista o plancha de cualquier postulación en la que se encuentre también el nombre del investigado

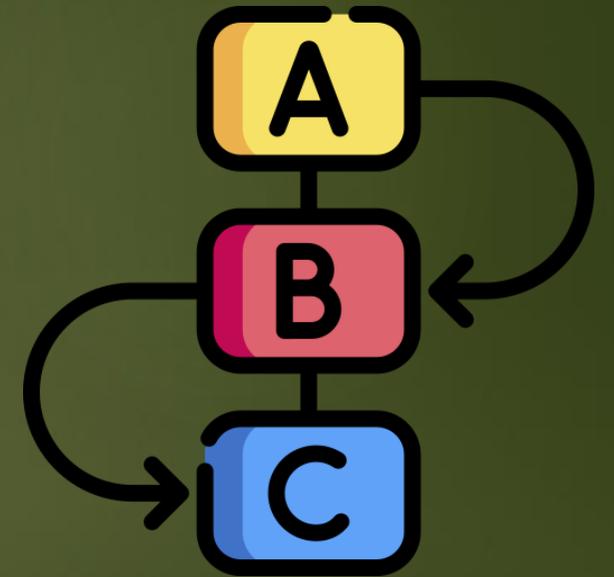


Incompatibilidades

CAPITULO VI DE LOS RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 13. Sugerir a la junta directiva el reconocimiento a los afiliados que se destaquen por su cumplimiento en asuntos sindicales, en la investigación pedagógica, el rescate cultural, la ciencia, el deporte y la recreación, previa aprobación y certificación de las subdirectivas y Comités sindicales y Junta Directiva Departamental, dando prioridad a los beneficios que brinde el sindicato como: programas de vivienda, talleres de formación pedagógicos, políticos y sindicales, a los auxilios del fondo de solidaridad y a reconocimientos públicos.

PARÁGRAFO UNICO: Teniendo en cuenta el artículo 50 del estatuto, la Comisión de Ética implementará y aplicará los instrumentos necesarios para la evaluación periódica de directivos, subdirectivas Y comités de base; de igual manera para otorgar menciones por la labor sindical.



Capítulo VII CUADERNO DE BITÁCORA DE ACCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 14. Créase el cuaderno de bitácora de acciones sindicales, el cual consistirá en l archivo virtual que recopila todo registro escrito y/o audiovisual de las distintas acciones adelantadas por el sindicato a través de sus miembros.

ARTÍCULO 15. El cuaderno de bitácora será responsabilidad directa de cada una de las secretarias de la junta directiva y delegados, comités y subdirectivas.

En cumplimiento de la gestión de la bitácora será a través de la secretaria de comunicaciones, alimentará el registro virtual de acciones con copia electrónica de los comunicados, derecho de peticiones, resoluciones emitidas y demás documentos que den prueba de la gestión realizada.

De igual forma se cargará en la bitácora los documentos audiovisuales de las actividades realizadas por iniciativa propia o en cumplimiento a los planes de acción.



CAPÍTULO VIII DE LAS NORMAS ÉTICAS

ARTÍCULO 16. DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS AFILIADOS DEL SINDICATO: En concordancia con los objetivos, valores, principios y fines estatutarios, todos sus afiliados deberán velar por el cumplimiento de lo siguiente:

- a.) Impulsar y defender el ideario político y programático del sindicato en todos y cada uno de los escenarios públicos y sociales en donde se desenvuelva, con el objeto de impulsar el desarrollo humano sostenible.
- b.) Como afiliado al sindicato del magisterio de Nariño SIMANA, todo miembro actuará de buena fe en beneficio de los intereses generales del gremio o la comunidad. Igualmente velará por la defensa del patrimonio o los intereses de la organización sindical.
- c.) Defender la vida, el ambiente, en todas sus expresiones.
- d.) Actuar eficazmente en la defensa de los derechos humanos.
- e.) Promover e incentivar la participación ciudadana en los procesos políticos y de control.

- ▶ e.) Promover e incentivar la participación ciudadana en los procesos políticos y de control.
- ▶ f.) Actuar con decoro, honestidad y en correspondencia con las reglas de la moral pública; haciendo especial énfasis en la ética sindical que define este ejercicio como un medio para servir a la comunidad y hacer el bien común y no como fin al servicio de los intereses particulares.
- ▶ g.) Rechazar y denunciar actos de chantaje, manipulación, sobornos o presión por parte de terceros.
- ▶ h.) No presionar, chantajear o sobornar a subordinados, pares o superiores para obtener beneficios propios o favorecer a terceros.
- ▶ i.) Desarrollar los lazos de amistad y solidaridad con todos los miembros del sindicato y organizaciones sociales que luchan por el bienestar de los trabajadores (nacionales y extranjeros), el ambiente, los derechos humanos y la paz.

ARTÍCULO 17. DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS MIEMBROS ELEGIDOS EN JUNTA DIRECTIVA, DELEGADOS, DELEGADOS OFICIALES. Los miembros elegidos como representantes del sindicato deberán acatar las siguientes normas de comportamiento ético como también los valores, principios y fines estatutarios antes mencionados:



- a.) Impulsar, desarrollar y consolidar los objetivos planes y proyectos del sindicato, acorde con sus principios y valores.
- b.) Cumplir con el plan de acción propuesto en Junta Y APROBADO EN PLENUM.
- c.) Actuar en beneficio del interés general de los afiliados.
- d.) Denunciar las presiones, chantajes, intimidaciones, amenazas, etc. que busquen silenciar la acción u opinión de la persona elegida o modificar el sentido de su voto cuando deba hacerlo.

e.) No condicionar su voto o accionar sindical a cambio de recibir cualquier clase de beneficio propio, a favor de un familiar o de terceros.

f.) Velar porque sus pronunciamientos públicos fortalezcan la solidaridad y la buena imagen del sindicato.

g.) Mantener en todo momento la disciplina de grupo y el principio de lealtad con sus miembros y el sindicato.

h.) Orientar a nuestros afiliados para que en el caso que tengan conocimiento de un hecho de corrupción que amerite una denuncia o dilema ético, consulten inicialmente a la Comisión de Ética o si es del caso a la instancia competente cuando considere que esta no puede brindarle la asesoría suficiente.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS SINDICALES.

La junta Directiva de SIMANA, el Plenum de presidentes o la asamblea de delegados podrá sancionar dentro de su jurisdicción a los afiliados, directivos y delegados de las diferentes instancias organizativas de SIMANA, conforme a los procedimientos señalados en el presente código de ética y en los casos que constituyan infracciones al estatuto, reglamentos, principios y valores de la actividad sindical.

ARTÍCULO 18. FALTAS DISCIPLINARIAS SINDICALES. Las faltas se catalogan como leves, graves y gravísimas.



ARTÍCULO 19. FALTAS LEVES. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Incumplimiento injustificado al horario de trabajo establecido para todo tipo de reuniones o eventos sindicales por una ocasión.
2. No atender dentro de los términos legales, las peticiones o inquietudes de los asociados.
3. El trato descortés y/o faltar a la verdad en información de tipo verbal, escrita o telefónica, Redes Sociales, correos electrónicos dirigidos entre afiliados, directivos, subdirectivas y comités de SIMANA.
4. Quien denigre de la organización sindical o cuando incurra en actuación desleal debidamente comprobada.
5. No presentar dentro de los cinco días siguientes de concluida la comisión de una actividad sindical, los informes con soportes respectivos.

ARTÍCULO 20. Las subdirectivas municipales y comités de bases podrán llamar la atención por faltas leves y enviarán copia a la Junta Directiva Departamental.

ARTÍCULO 21. FALTAS GRAVES. Se consideran faltas graves las siguientes:

La inasistencia reiterada sin justificación a reuniones de los diferentes organismos sobre los cuales adquirió obligación.

Ofender en forma verbal, escrita y por otros medios o agredir físicamente a un directivo, delegado o a un afiliado.

Incumplir y permitir que otros incumplan el estatuto de SIMANA.

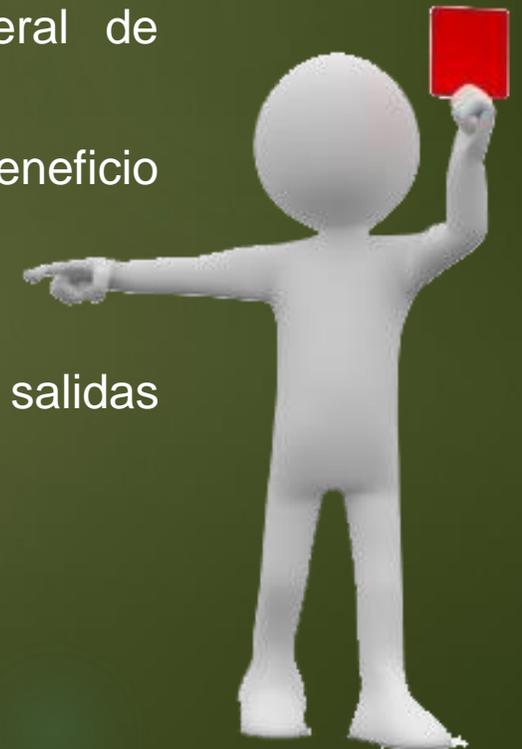
Incumplir reiteradamente sus obligaciones asignadas por la Junta Directiva, Subdirectiva Municipal, el Plenum Departamental de Presidentes o la Asamblea General de Delegados.

Utilizar el nombre de SIMANA para hacer proselitismo de cualquier índole o en beneficio personal.

Incurrir por tres ocasiones las faltas leves.

No entregar a tiempo y con los debidos soportes los informes de las diferentes salidas por comisión dentro y fuera del departamento.

Incumplimiento culposo de las obligaciones sindicales.



- Incumplimiento de los deberes, el abuso o extralimitación de los derechos y funciones, la incursión en prohibiciones, impedimentos, inhabilidades y conflictos de interés.
- Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos o documentos de SIMANA que se encuentren en su poder.
- Suministrar información o documentación falsa en los informes presentados como directivo, sub directivo e integrantes de comités de base.
- Firmar la asistencia de una asamblea o actividad sindical a otro docente que no asistió.
- Devolver en mal estado los recursos prestados por el sindicato.
- No participar en forma reiterada en las actividades sindicales.
- Entregar dadas, regalos, ofrecimientos de todo tipo, por parte de un docente aspirante a un cargo de elección dentro del sindicato.
- Las demás prohibiciones contenidas en el estatuto.



ARTÍCULO 22. FALTAS GRAVISIMAS. Se consideran faltas gravísimas y, por lo tanto, son causales de expulsión del sindicato, las contenidas en el estatuto, a saber:

La embriaguez consuetudinaria y/o el consumo habitual de sustancias Psico-activas que impida el cumplimiento de funciones o cause escándalo público.

Haber sido condenado a sufrir pena aflictiva por delitos comunes.

Deslealtad con las determinaciones colectivas o mayoritarias acordadas oficialmente por el magisterio.

Habérseles comprobado internamente o por las autoridades competentes, conductas delictuosas en contra de la organización.

Violación reiterada y sistemática del Estatuto vigente.

Las ofensas de palabra o de obra a los integrantes de la Junta Directiva Departamental, Plénium Departamental, Subdirectivas Municipales, Comités Sindicales, Delegados de Asamblea General o de las comisiones, conformadas por razones propias del ejercicio de las funciones sindicales.

- ▶ Fraude y malversación de los fondos del sindicato, debidamente comprobados por la justicia ordinaria o la comisión de Ética del Sindicato.
- ▶ El probado uso indebido de dineros, materiales, equipos y bienes de SIMANA, Subdirectivas y comités de base.
- ▶ Ofrecer o recibir, prebendas, sobornos, favores personales o políticos para disminuir o dejar de realizar acciones sindicales propias de la función del cargo.
- ▶ Inscribirse o postularse a cualquier cargo de elección, representación o control de SIMANA, a sabiendas que está inhabilitado o impedido para hacerlo.
- ▶ Incurrir en dos faltas graves.



ARTÍCULO 23. SANCIONES. Corresponde a las instancias organizativas de SIMANA según su competencia, mantener la disciplina y ejercer los correctivos, para lo cual podrá aplicar a los afiliados las siguientes sanciones. 1. Amonestación verbal y escrita. 2. Sanciones económicas. 3. Suspensión de sus derechos. 4. Expulsión.

ARTÍCULO 24. AMONESTACIÓN. La Junta Directiva dentro de su radio de acción, hará el llamado de atención verbal o escrito a los afiliados de SIMANA que cometan faltas contra la actividad sindical e incumplan con sus deberes y obligaciones.

ARTÍCULO 25. SANCIONES ECONÓMICAS.

Es el mecanismo o medida empleado como herramienta utilizada contra una organización o individual a fin de resarcir el daño fiscal ocasionado por el mal manejo de recursos asignados para su función encomendada.

Pudiéndole asignar una multa que le imponga la Junta Directiva Como Autoridad competente para hacerlo.

ARTÍCULO 26. SUSPENSIÓN DE LOS DERECHOS.

La Junta Directiva mediante resolución debidamente motivada suspenderá de los derechos al o los implicados en una actuación, impidiendo el ejercicio temporal de sus funciones, de acuerdo a la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 27. EXPULSIÓN.

La Junta Directiva mediante resolución debidamente motivada determinara la Expulsión y la perdida de todos sus derechos al o los implicados en una actuación, siguiendo el debido proceso en cada caso.

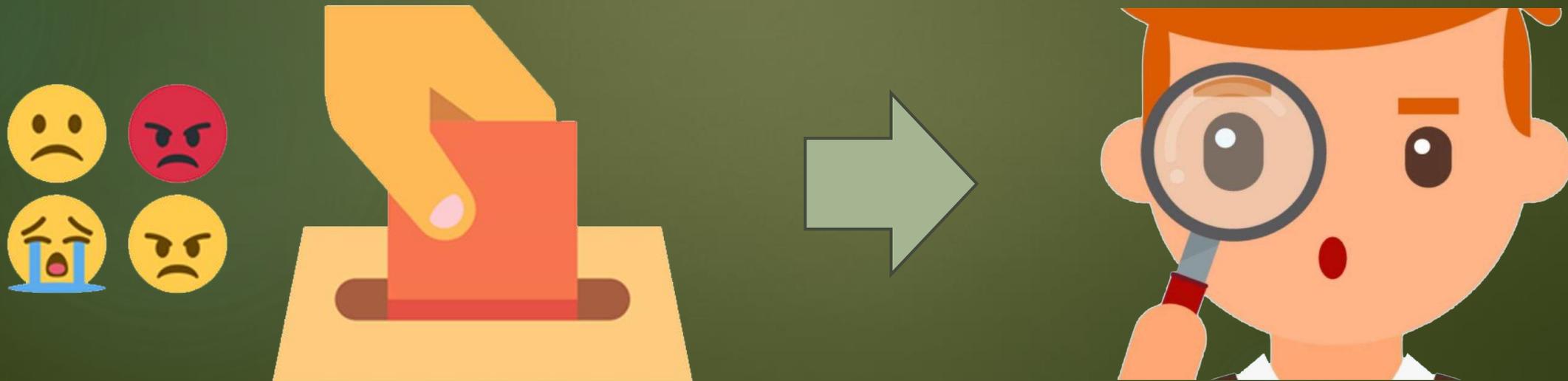


CAPÍTULO X. PROCEDIMIENTO.

ARTICULO 28. RECEPCION DE QUEJA O REQUERIMIENTO POR OFICIO: cuando alguno de los miembros reciba queja que pudiera constituir falta a la ética, al estatuto o la disciplina sindical se procederá al paso siguiente.

Indagación preliminar: para verificar la veracidad de la queja, los hechos, así como la afectación al bien tutelado.

Versión libre: consiste en llamar al inculpado para que presente su versión libre y espontanea de los hechos producto de la investigación, lo que debe hacerse después de la indagación preliminar.



► 1. Confrontación entre la versión libre y la indagación preliminar, para determinar si se archiva o se continúa con el proceso.

► 2. Contenido del pliego de cargos:

Descripción de la conducta con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.

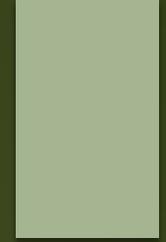
El o los artículos del estatuto presuntamente violados y el concepto de violación.

La identificación del autor o autores de la falta (nombre, número de cédula, otros datos).

La denominación del cargo y la función desempeñada en el tiempo de la comisión de la conducta.

Análisis de pruebas que fundamentan los cargos, criterios tenidos en cuenta, para determinar la gravedad de la falta, determinar si la falta fue a título de dolo o culpa.

► 3. Notificación de cargos al implicado.



- ▶ 4. Los términos para presentar descargos serán de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de notificación.
- ▶ 5. La práctica de pruebas pertinentes, conducentes y necesarias solicitadas o decretadas de oficio serán para armonizar todo el procesó investigativo y tener la certeza del hecho y de la persona que cometió el hecho para emitir el fallo.
- ▶ 6. Fallo luego de la presentación de los descargos la comisión dentro de los 25 días hábiles siguientes procederá a emitir el respectivo fallo, el cual debe contener por lo menos la identidad del investigado, un resumen de los hechos, análisis de las pruebas, fundamentación de la sanción o la absolución, así como los recursos que se pueden interponer contra ellos.
- ▶ 7. Recursos: contra las decisiones de la Asamblea General de Delegados no procede ningún recurso.



CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 29. DIVULGACIÓN. La Junta Directiva, deberá reproducir el presente Código de Ética, una vez aprobado, y distribuido a todos los miembros afiliados del sindicato.

ARTÍCULO 30. VIGENCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA. Este Código de Ética rige a partir de su aprobación en la Junta Directiva.

Dado en la ciudad de San Juan de Pasto a los 8 días de junio de 2023.

