



**REGLAMENTO RÉGIMEN DISCIPLINARIO
FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS
RESOLUCIÓN No. 8 – 2020**

*Por el cual se reglamenta el procedimiento que se debe aplicar en aquellos casos en que se cometan faltas por parte de los asociados contra las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias de **FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS** y se dictan otras disposiciones*

La Junta Directiva de **FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS** en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

CONSIDERANDO.

PRIMERO.- Que el inciso primero del Artículo 7 de la Ley 454 de 1998¹ al referirse al Autocontrol de la Economía Solidaria señala lo siguiente:

“Las personas jurídicas, sujetas a la presente ley, estarán sometidas al control social, interno y técnico de sus miembros, mediante las instancias que para el efecto se creen dentro de la respectiva estructura operativa, siguiendo los ordenamientos dispuestos por la ley y los estatutos”

SEGUNDO.- Que la Circular Externa No. 6 de 2015² de la Superintendencia de la Economía Solidaria señala que:

“El control social está relacionado con el elemento asociación de las organizaciones solidarias y hace referencia al control de resultados sociales, al de los procedimientos para el logro de dichos resultados, así como a los derechos y obligaciones de los asociados.

(...)

Como quiera que las organizaciones de economía solidaria están conformadas por un grupo de asociados unidos por un interés económico, social, cultural o ecológico común, es necesario que los mismos asociados, a través de un órgano interno que los represente (junta de vigilancia u otro semejante) fiscalicen si se están o no satisfaciendo esas necesidades económicas, sociales, culturales o ecológicas para las cuales constituyeron la entidad solidaria o se asociaron a ella posteriormente.

Igualmente, forma parte de este control social el velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados”.

¹ Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.

² Circular Básica Jurídica

TERCERO.- Que el artículo 40 del Decreto 1481 de 1989³ modificado por la Ley 1391 de 2010, señala que: “La inspección y vigilancia interna de los fondos estarán a cargo del revisor fiscal y el comité de control social en las órbitas de competencia que en este capítulo se delimitan”.

CUARTO.- Que el inciso primero artículo 42 del Decreto 1481 de 1989 modificado por la Ley 1391 de 2010, señala que: “Los fondos de empleados podrán contemplar la existencia de un comité de control social que ejercerá las funciones de vigilancia social fijadas en los estatutos. En defecto o como complemento de éstas se aplicarán las establecidas en la legislación cooperativa para las juntas de vigilancia.”

QUINTO.- Que la Circular Externa No. 7 de 2015 de la Superintendencia de la Economía Solidaria señala que:

“el inciso primero del artículo 42 del Decreto-Ley 1481 de 1989 debe entenderse de la siguiente manera:

*“Comité de control social. Los fondos de empleados **deberán** contemplar la existencia de un comité de control social que ejercerá las funciones de vigilancia social fijadas en los estatutos. En defecto o como complemento de éstas se aplicarán las establecidas en la legislación cooperativa para las juntas de vigilancia.*

Debe interpretarse en el sentido de que ya no es facultativo sino obligatorio contar con dicho comité de control social.”

SEXTO.- Que el artículo 26 del Estatuto Social de **FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS** al referirse al mantenimiento de la disciplina social señala que:

“Corresponde dentro de las atribuciones previstas en el presente Estatuto, a la Asamblea General, a la Junta Directiva, al Comité de Control Social y al Comité de Apelaciones, mantener la disciplina social en FEMPHA y ejercer la función disciplinaria, para lo cual podrán aplicarlas siguientes sanciones:

- a. Amonestación escrita
- b. Multas y otras sanciones pecuniarias
- c. Suspensión del uso de los servicios
- d. Suspensión de los derechos
- e. Exclusión.

³ Por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes interno, de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los Fondos de Empleados.



SÉPTIMO.- Que el literal g) del numeral 3 del Capítulo 7 de la Circular Externa No. 6 de 2015 de la Superintendencia de la Economía Solidaria señala que:

g. Cuando el órgano de control social tenga la competencia estatutaria de adelantar las investigaciones a los asociados, las llevará a cabo respetando el “régimen de sanciones, causales y procedimientos” estatutario con el fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de todos los asociados previsto en el artículo 29 de la Constitución Política. En tales investigaciones internas se deberá observar, como mínimo, las siguientes etapas, las cuales deben tener un tiempo o plazos razonables para cada una de ellas:

- *Auto de apertura de investigación y comunicación de la misma*
- *Pliego de cargos al investigado donde debe señalarse las normas presuntamente violadas.*
- *Notificación del pliego de cargos.*
- *Descargos del investigado.*
- *Práctica de pruebas.*
- *Traslado, con sus recomendaciones, al órgano de administración competente para aplicar las sanciones.*
- *Notificación de la sanción por parte del órgano competente.*
- *Posibilidad de presentación de los recursos a que haya lugar.*
- *Resolución, por parte las instancias competentes, de los recursos interpuestos.*

OCTAVO.- Que el artículo 36 del Estatuto Social de **FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS** que regula el “Procedimiento para imponer las sanciones contempladas” dispone lo siguiente:

“Para proceder a imponer las sanciones contempladas en el presente Estatuto y en los cuales no se encuentre previsto un procedimiento, se aplicará en todos los casos el siguiente:

- a. El Comité de Control Social realizará la investigación de los hechos que revistan características de una causal de sanción que lleguen a su conocimiento por cualquier medio idóneo, para ello notificará al asociado afectado que se inicia un proceso de investigación contra el mismo. Le notificará el pliego de cargos, donde se expondrán los hechos sobre los cuales éste se basa, las pruebas, así como las razones legales y estatutarias de tal medida, todo lo cual se hará constar por escrito.*
- b. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos, el asociado deberá presentar los descargos y solicitará las pruebas que considere necesarias las cuales serán consideradas por el Comité de Control Social antes de proferir las recomendaciones. El término para practicar pruebas no podrá exceder de diez (10) días hábiles.*
- c. Culminada la etapa de investigación, el Comité de Control Social entregará a la Junta Directiva sus recomendaciones con el sustento correspondiente. La Junta Directiva analizará la información suministrada y decidirá si existe mérito o no para aplicar las sanciones*

- d. *expresamente contempladas en el Estatuto, la cual se adoptará con el voto favorable de tres (3) de sus miembros. En todo caso si la Junta Directiva lo considera necesario, podrá solicitar nuevas pruebas conducentes a aclarar los hechos lo cual no podrá exceder de tres (3) días hábiles. La decisión adoptada se impondrá mediante resolución debidamente motivada y será notificada a través de los mecanismos expresamente contemplados en el Estatuto.*
- e. *Recursos. Notificada la resolución sancionatoria al afectado, este podrá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la misma, interponer el recurso de reposición y en subsidio el de apelación. El recurso de reposición será resuelto por la Junta Directiva en la reunión siguiente a su radicación y en caso de confirmarse la sanción, se concederá el recurso de apelación si ha sido interpuesto. El recurso de apelación será conocido y resuelto por el Comité de Apelaciones que elija la Asamblea General y hasta tanto sea resuelto tendrá suspendidos totalmente sus derechos, sin perjuicio de continuar cancelando los compromisos económicos contraídos por la prestación de servicios con anterioridad a la decisión que resolvió el recurso de reposición.*
- f. *Para efectos del recurso de apelación, la Asamblea General conformará de su seno un Comité de Apelaciones, el cual escuchará al asociado sancionado, observará las pruebas y decidirá el recurso, su pronunciamiento se notificará al asociado y se aplicará de inmediato.*

PARÁGRAFO. *Notificaciones. Todas las notificaciones que deban hacerse al asociado investigado se surtirán bajo el siguiente procedimiento: Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la decisión, el secretario del órgano que profiere el acto o el representante legal del FEMPHA cuando le sea solicitado en forma escrita por el órgano que profiere el acto correspondiente, notificará al asociado por carta certificada enviada a la última dirección que figure en los registros de FEMPHA o al último correo electrónico registrado en FEMPHA, entendiéndose surtida la notificación el quinto (5) día hábil siguiente de haber sido introducida al correo.*

En el evento que el correo certificado sea devuelto FEMPHA publicará en sus dependencias o envió de la resolución correspondiente al último correo electrónico que el sancionado haya registrado en FEMPHA y se entenderá notificado dentro de los tres (3) días siguientes a su publicación. Una vez vencidos los términos de notificación la decisión quedará ejecutoriada”.

NOVENO. - Que se hace necesario implementar el procedimiento que se deberá aplicar en aquellos casos en que se cometan faltas contra las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, por lo cual la Junta Directiva, en virtud de lo anterior:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- OBJETO.- El presente reglamento tiene por objeto implementar el procedimiento que se debe aplicar en aquellos casos en que se cometan faltas por parte de los asociados contra las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, la clasificación de las

faltas y la aplicación de sanciones, en cuanto las mismas no estén expresamente reguladas por otras disposiciones.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Son destinatarios del presente reglamento y por lo tanto sujetos de este, los asociados de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

ARTÍCULO 3.- SUJETOS PROCESALES.- En la actuación disciplinaria podrán intervenir como sujetos procesales, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, el investigado y su defensor.

ARTÍCULO 4.- FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESALES.- Los sujetos procesales podrán:

- a) Obtener copias de la actuación.
- b) Pronunciarse sobre los hechos que son objeto de la investigación.
- c) Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de estas.
- d) Interponer los recursos de ley.
- e) Presentar las solicitudes que considere necesarias para garantizar su derecho a la defensa y la legalidad de la actuación.

ARTÍCULO 5.- PRINCIPIOS RECTORES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.- FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, aplicará los siguientes principios en todas las actuaciones disciplinarias:

- a) **BUENA FE.-** En todas las actuaciones disciplinarias que se adelanten en contra de los asociados se debe presumir la buena fe.
- b) **CELERIDAD DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA.-** El competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en la ley, los estatutos y los reglamentos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- c) **CULPABILIDAD.-** Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas sólo son sancionables a título de dolo o culpa.
- d) **DERECHO A LA DEFENSA.-** Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material. Cuando se juzgue como persona ausente se procurará que esté representado a través de apoderado.

- e) **EJECUTORIEDAD.**- El asociado cuya situación se haya decidido mediante fallo ejecutoriado proferido por la Junta Directiva y o en segunda instancia por el Comité de Apelaciones no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinario por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta.
- f) **FAVORABILIDAD.**- En materia disciplinaria la norma permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción.
- g) **FUNCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.**- La sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines de la economía solidaria, del cooperativismo y los previstos en la Ley, los estatutos y los reglamentos.
- h) **IGUALDAD ANTE LA LEY DISCIPLINARIA.**- Se tratará de modo igual a los asociados destinatarios de la ley disciplinaria, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- i) **LEGALIDAD.**- Los asociados sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como faltas en los estatutos y los reglamento, o por infracción a las normas que regulan la actividad de los Fondos de Empleados.
- j) **MOTIVACIÓN.**- Toda decisión de fondo deberá motivarse.
- k) **PROPORCIONALIDAD.**- La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse las normas estatutarias y reglamentarias, los principios y valores del cooperativismo y de la economía solidaria, la doctrina y la jurisprudencia.
- l) **RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD HUMANA.**- Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el debido respeto y dignidad inherente al ser humano.
- m) **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.**- El asociado al que se le atribuya una falta se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo debidamente ejecutoriado. Durante la actuación toda duda razonable



se resolverá a favor del asociado investigado cuando no haya modo de eliminarla.

ARTÍCULO 6.- PROCEDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. Cuando con fundamento en la queja, reclamo o denuncia, se identifique el autor de la falta, el Comité de Control Social iniciará la investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 7.- ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.- Toda investigación disciplinaria será iniciada por el Comité de Control Social a excepción de las contempladas en el ARTÍCULO 31 - MULTAS Y OTRAS SANCIONES PECUNIARIAS, del Estatuto Social de Fempha Fondo de Empleados, que serán iniciadas y sancionadas por la Junta Directiva, y deben observar las siguientes etapas:

- a) Auto de apertura de investigación
- b) Pliego de cargos al investigado donde debe señalarse las normas presuntamente violadas
- c) Notificación de pliego de cargos
- d) Descargos del investigado
- e) Práctica de pruebas.
- f) Traslado con sus recomendaciones al órgano de administración competente para aplicar las sanciones.
- g) Notificación de la sanción por parte del órgano competente.
- h) Posibilidad de presentación de los recursos a que haya lugar.
- i) Resolución por parte de las instancias competentes de los recursos interpuestos.

ARTÍCULO 8.- AUTO DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN.- El auto de apertura de investigación disciplinaria es el resultado de la indagación preliminar o etapa en la cual el Comité de Control Social, quien es el receptor de la queja o denuncia ha recopilado evidencia suficiente para expedir el pliego de cargos, ha confirmado la ocurrencia de los hechos que constituyen falta disciplinaria de acuerdo con lo dispuesto en el CAPITULO IV RÉGIMEN DISCIPLINARIO del estatuto social, se ha confirmado la participación del asociado en esos hechos o por lo menos tiene indicios sobre su responsabilidad.

PARÁGRAFO 1.- El Comité de Control Social notificará al asociado la apertura de la investigación y enviará copia a la Junta Directiva.

PARÁGRAFO 2.- FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS podrá utilizar como medios para la notificación la dirección de correo electrónico del investigado, el de



la entidad donde trabaja, la dirección registrada en su hoja de vida, o a la que aparezca en el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 3.- El auto de apertura de investigación se notificará personalmente al asociado investigado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión del Comité de Control Social, si no es posible notificarlo personalmente se hará por edicto fijado por cinco (5) días hábiles en la oficina principal de FEMPHA o mediante correo electrónico.

ARTÍCULO 9.- PLIEGO DE CARGOS. Luego de diez (10) días hábiles de notificar el auto de apertura de la investigación al asociado, si no se han recibido pruebas del asociado que desvirtúen las recopiladas por el Comité de Control Social, éste formulará pliego de cargos. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

El contenido del pliego de cargos será por lo menos:

- a) La descripción y determinación de la conducta investigada con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
- b) Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
- c) La identificación del autor o autores de la falta.
- d) El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
- e) La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con el estatuto y demás leyes.
- f) La forma de culpabilidad.
- g) El análisis de los argumentos expuestos por los denunciantes, la administración, el Comité de Control Social o Revisor Fiscal, según sea el caso.

PARÁGRAFO.- El pliego de cargos se notificará personalmente al investigado o a su apoderado. Si no es posible notificarlo personalmente se hará por edicto fijado por cinco (5) días hábiles en la oficina principal de FEMPHA o mediante correo electrónico.

ARTÍCULO 10.- DESCARGOS DEL INVESTIGADO.- Notificado el pliego de cargos, el expediente quedará en la Secretaría del Comité de Control Social de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS por el término de diez (10) días hábiles a disposición de los sujetos procesales quienes podrán aportar y solicitar



pruebas. Dentro del mismo término, el investigado o investigados, podrán presentar sus descargos.

El pliego de cargos podrá ser modificado luego de concluida la práctica de pruebas y hasta antes del traslado a la Junta Directiva, por error en la calificación jurídica o por prueba sobreviniente.

La variación se notificará en la misma forma del pliego de cargos y de ser necesario se otorgará un término prudencial para solicitar y practicar otras pruebas el cual no podrá exceder de cinco (5) días hábiles.

La renuencia del investigado a presentar descargos no interrumpe el trámite de la actuación.

ARTÍCULO 11.- PRÁCTICA DE PRUEBAS.- Vencido el término para los descargos, el Comité de Control Social ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas.

Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en el término de diez (10) días hábiles.

Las pruebas decretadas oportunamente dentro del término probatorio respectivo que no se hubieren practicado o aportado al proceso, se podrán evacuar en los siguientes casos:

- a) Cuando hubieren sido solicitadas por el asociado investigado, sin que los mismos tuvieren culpa alguna en su demora y fuere posible su obtención.
- b) Cuando a juicio del Comité de Control Social, constituyan elemento probatorio fundamental para la determinación de la responsabilidad del asociado o el esclarecimiento de los hechos.

PARÁGRAFO. En el caso de los literales a) y b) de este artículo, se suspenderá el término para la práctica de las pruebas, como máximo por treinta (30) días hábiles.

ARTÍCULO 12.- CALIFICACIÓN DE LA FALTA.- El Comité de Control Social, luego de agotar el proceso investigativo, calificará la falta como leve, grave o gravísima, en un término de investigación de sesenta (60) días calendario.

ARTÍCULO 13.- CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS LEVES.- Serán considerados para dar calificación como falta LEVE, los siguientes aspectos:

- a) No participar en los programas de educación solidaria, profesional y demás actividades que el Fondo programe para los asociados, que hayan aceptado participar y no lo hagan, sin la debida justificación.
- b) No comportarse adecuada y solidariamente, en sus relaciones con los empleados, integrantes de órganos de administración o control, como con los asociados del Fondo.
- c) No hacer buen uso del material o herramientas que se entreguen para la realización de los eventos.
- d) Todas aquellas faltas que atenten contra el cumplimiento de los estatutos, reglamentos y normatividad del Fondo.

ARTÍCULO 14.- CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS GRAVES.- Serán considerados para dar calificación como falta GRAVE, los siguientes aspectos:

- a) Mora mayor de sesenta (60) días calendario en el cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- b) Negligencia o descuido en el desempeño de las funciones que se le confieran dentro de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- c) No constituir las garantías de los créditos concedidos dentro de la oportunidad y en la forma señalada en la reglamentación correspondiente o en el préstamo otorgado.
- d) Cambiar la finalidad de los préstamos obtenidos en FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- e) Extender a favor de terceros no contemplados en los reglamentos, los servicios y recursos que proporciona FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS a sus asociados.
- f) Incumplimiento de los deberes consagrados en el Estatuto Social de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

PARÁGRAFO.- Las faltas enunciadas no eximen al asociado de las demás que se puedan generar con su comportamiento contrario a lo estipulado en la Ley, los estatutos y reglamentos.



ARTÍCULO 15.- CRITERIOS.- Se determinará si la falta es LEVE O GRAVE de conformidad con los siguientes criterios:

- a) El grado de culpabilidad
- b) El grado de perturbación en el buen funcionamiento de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- c) La trascendencia social, económica o moral de la falta o perjuicio causado.
- d) La modalidad y circunstancia en que se cometió la falta: Se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento o abuso de la confianza en determinado momento, el grado de participación en la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación.
- e) Los motivos determinantes del comportamiento.

ARTÍCULO 16.- CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS GRAVISIMAS.- Serán considerados para dar calificación como falta **GRAVÍSIMA**, los siguientes aspectos:

- a) Llevar a cabo actividades desleales y contrarias a los principios de la economía solidaria.
- b) Ejercer dentro de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS actividades que impliquen discriminaciones sociales, económicas, políticas, religiosas o raciales.
- c) Negarse a aceptar o incumplir las determinaciones de los órganos de administración, vigilancia y control de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS cuando han sido adoptadas conforme a la ley, el estatuto y los reglamentos.
- d) Servirse de la condición de empleado, directivo o integrante de Comités de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, para ejercer actos contrarios a la convivencia social, y al respeto mutuo, o a los intereses económicos del Fondo; del mismo modo, ejercer presiones indebidas a los asociados, con el fin de obtener votos o beneficios especiales a favor o en contra de determinadas personas.



- e) *No observar el decoro y respeto en los recintos de Asambleas, Juntas Directivas, Comités de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS; en los eventos programados, o a los que se asista a nombre del mismo.*
- f) *Inducir en errores graves a la Asamblea General, Junta Directiva, Comités o Representante Legal, que puedan derivar en perjuicios económicos, litigiosos, disciplinarios o de cualquier otro orden.*
- g) *Servirse de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS para provecho irregular propio, de otros asociados o de terceros o realizar operaciones ficticias con el propósito de utilizar sus servicios o beneficios.*
- h) *Inexactitud, falta de veracidad, falsedad o manifiesta reticencia en la presentación de informes o documentos que se les exijan.*
- i) *Entregar a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS bienes adquiridos indebidamente o de procedencia fraudulenta.*
- j) *Utilizar a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS para lavado de activos o destinar recursos del Fondo para financiación del terrorismo según sea declarado por la autoridad competente.*
- k) *Abstenerse de participar en forma reiterada e injustificada en las Asambleas a las cuales sea convocado.*
- l) *Incumplimiento sistemático en las obligaciones económicas contraídas con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS por más de ciento ochenta (180) días calendario.*
- m) *Destrucción o daño intencional de las instalaciones o elementos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, sin exclusión del resarcimiento total de los daños y perjuicios causados.*
- n) *Haber sido sancionado en dos (2) oportunidades con la suspensión de sus derechos, dentro de los cuatro (4) últimos años.*
- o) *Agredir de manera física o verbal a otro u otros asociados, directivos o trabajadores de FEMPHA en razón de sus funciones o con ocasión de ellas, en las instalaciones de FEMPHA y/o donde se desarrollen actividades de capacitación, recreación, etc.*



p) Inducir a los asociados, a los trabajadores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS o a terceros, a cometer actos desleales que afecten la estabilidad económica y social de la entidad.

ARTÍCULO 17.- ATENUANTES Y AGRAVANTES.- Durante el proceso Disciplinario se tendrán en cuenta los siguientes:

ATENUANTES:

- a) El cumplimiento oportuno por parte del asociado de todas las obligaciones desde el ingreso a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- b) Buena conducta del asociado.
- c) El grado de participación e interés del asociado en el logro del objeto social.
- d) Tener la convicción de haber actuado conforme a derecho, el estatuto y reglamentos de FEMPHA.
- e) Haber actuado con fines altruistas.

AGRAVANTES:

- a) La reincidencia en la comisión de faltas que haya dado lugar a la imposición de sanciones durante el año que se cometió el hecho o en el inmediatamente anterior.
- b) Continuar con la actuación a sabiendas que es contraria a derecho, al Estatuto y reglamentos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- c) Actuar con fines estrictamente personales.
- d) Rehusarse o hacer caso omiso de las comunicaciones escritas o verbales que hagan llegar los órganos de administración, control y vigilancia de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 18.- PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS, RECLAMOS O DENUNCIAS.

El procedimiento para aplicar será el siguiente:



- a) *La queja, reclamo o denuncia, se presentará por escrito ante el Comité de Control Social, la cual debe contener el objeto, las razones en que se apoya, la relación de documentos que se acompaña y la firma del peticionario o denunciante.*

El Comité de Control Social dará traslado a la contraparte indicando el sentido y los puntos concretos sobre los cuales debe versar la respuesta y determinando, igualmente, el plazo dentro del cual se debe dar respuesta a la petición, sin perjuicio que la misma, resuelva directamente el asunto. El término para el traslado será de diez (10) días hábiles.

- b) *Cuando no exista queja, pero haya sucedido un hecho que amerite sanción disciplinaria, podrá ser adelantada de oficio por el Comité de Control Social, dentro de los sesenta (60) días hábiles, a la fecha de ocurrencia del hecho.*
- c) *El Comité de Control Social a través de la Junta Directiva, invitará a las partes a resolver el conflicto a través de los mecanismos de conciliación, siempre que el asunto sea transigible de acuerdo con la ley. La labor de dicho órgano de control en esta diligencia debe ser activa, proponiendo dentro de lo posible, fórmulas de arreglo o conciliación, siempre ajustadas a la ley, a los estatutos y a los reglamentos de la entidad y siguiendo lo ordenado por el Artículo 102 del estatuto social de Fempha Fondo de Empleados.*

Esta etapa podrá ser llevada a cabo por el órgano de control en cualquier tiempo, dentro del plazo para resolver, incluso, si lo consideran procedente, antes del traslado a la contraparte, dejando constancia por escrito de haberse surtido este procedimiento.

- d) *Respuesta de la contraparte al denunciante o quejoso, la cual deberá ser clara, completa, precisa y comprensible, contener la solución o aclaración de lo reclamado o denunciado y los fundamentos legales, estatutarios o reglamentarios que soportan la posición de la contraparte, junto con los documentos que de acuerdo con las circunstancias se estimen apropiados para respaldar las afirmaciones o conclusiones sostenidas por la misma. El término para la respuesta de la contraparte será de quince (15) días hábiles, con copia al Comité de Control Social.*
- e) *Solicitud por escrito a la Junta Directiva por parte del Comité de Control Social de la aplicación de los correctivos pertinentes para la solución del*



- f) problema. El término para aplicación de correctivos será de quince (15) días hábiles.
- g) El Comité de Control Social efectuará los llamados de atención si hay lugar a ello o archivarán el expediente, previa facultad otorgada por la Junta Directiva.
- h) Si la conclusión es que amerita una investigación disciplinaria, se aplicará el procedimiento descrito en los artículos pertinentes.

ARTÍCULO 19. COMISIÓN DE AMIGABLES COMPONEDORES.- Para atender y resolver diferencias transigibles que se presenten al interior de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS podrá existir una Comisión de Amigables Componedores que tendrá carácter de accidental y obrará con equidad. Podrá estar conformada por un número de tres (3) asociados elegidos por la Junta Directiva y contar con calidades y aptitudes personales que contribuyan a la solución pacífica y efectiva de conflictos.

ARTÍCULO 20.- CAMPO DE APLICACIÓN.- Esta comisión actuará antes de adelantar un proceso disciplinario, siempre y cuando la diferencia sea transigible, La comisión elaborará una propuesta de conciliación que presentará a las partes para su aprobación o rechazo. Esta comisión dispondrá de un término no mayor a diez (10) días hábiles contados a partir de su conformación. La declaratoria de "diferencia transigible" la realizará el Comité de Control Social y actuará en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de la queja, denuncia o reclamo de un asociado en relación con la prestación de los servicios prestados por FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- b) Cuando se trate de diferencias entre asociados.

ARTÍCULO 21.- PROCEDIMIENTO.- En cualquier caso esta comisión estará conformada por un amigable componedor elegido por cada una de las partes quienes tendrán cinco días hábiles para resolver las diferencias en cuestión, al cabo de los cuales y no habiendo acuerdo, los amigables componedores podrán elegir un tercer amigable componedor, quien tendrá diez (10) días hábiles para conciliar en forma definitiva la diferencia. En uno y otro caso, los amigables componedores elaborarán un informe que presentarán a las partes, levantándose un acta de lo actuado y acordado, lo que será de obligatorio cumplimiento por las partes y producirá los efectos legales relativos a la transacción.



PARÁGRAFO 1.- Cada quejoso comunicará a la Junta Directiva el motivo u objeto de la queja, las razones en que se apoya, la relación de documentos y demás circunstancias que ayuden a su causa y a la claridad del reclamo.

PARÁGRAFO 2.- Los amigables componedores deberán comunicar, por escrito, a la Junta Directiva su aceptación del encargo el día hábil siguiente de su elección.

PARÁGRAFO 3.- Podrá actuar como amigable componedor cualquier asociado hábil quien deberá cumplir con el régimen de incompatibilidades establecido en el presente estatuto.

ARTÍCULO 22.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE MORA EN EL PAGO DE APORTES SOCIALES O CUOTAS DE CRÉDITOS.- El incumplimiento en el pago de las obligaciones contraídas por el asociado para con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en el presente reglamento.

La Gerencia dará aviso por escrito al asociado a los treinta (30) días calendario de encontrarse en mora, y lo reiterará a los cuarenta y cinco (45) días calendario, que de no ponerse al día en el pago de sus obligaciones se podrá ver expuesto al inicio de un proceso disciplinario.

Así mismo, informará a la Junta Directiva y al Comité de Control Social a los sesenta (60) días calendario de encontrarse en mora, con el fin de aplicarse el estatuto o proceder al cobro jurídico de los mismos.

El asociado podrá solicitar la corrección de su estado de cuenta adjuntando las pruebas necesarias, dentro de los treinta (30) días calendario posterior a la primera notificación.

En todo caso, y si la Junta Directiva a los sesenta (60) días calendario de haber recibido la notificación, no ha recibido comunicación aclaratoria de la Gerencia o del asociado, aplicará la sanción establecida en el estatuto y en el presente reglamento, previo el cumplimiento del debido proceso adelantado por el Comité de Control Social.

ARTÍCULO 23.- TRASLADO, CON SUS RECOMENDACIONES A LA JUNTA DIRECTIVA.- Una vez recopiladas las pruebas del denunciante y del asociado investigado, el Comité de Control Social debe valorarlas, a fin de proyectar una solución a la queja, denuncia o reclamo, que debe estar en

el sentido de solicitar al órgano de administración la aplicación de una sanción o el archivo de la queja denuncia o reclamo.

Como mínimo la recomendación, que debe ser motivada, debe contener:

- a) La identidad del asociado investigado.
- b) Un resumen de los hechos.
- c) El análisis de las pruebas en que se basa.
- d) El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
- e) La fundamentación de la calificación de la falta.
- f) El análisis de culpabilidad.
- g) Las razones de la sanción o de la absolución, y
- h) La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

ARTÍCULO 24.- NOTIFICACIÓN DE LAS SANCIONES POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA.- La Junta Directiva una vez evaluado lo actuado por el Comité de Control Social adoptará la decisión que corresponda, la cual podrá ser diferente a la recomendación del Comité de Control Social

Las decisión adoptada por la Junta Directiva se notificará al asociado investigado de manera personal, y de no ser posible, por edicto o por correo electrónico señalándole los recursos a que tiene derecho.

ARTÍCULO 25.- POSIBILIDAD DE PRESENTACIÓN DE RECURSOS.- Contra la decisión de la Junta Directiva procede el recurso de reposición que se deberá interponer ante el mismo órgano y en subsidio el de apelación ante el Comité de Apelaciones. Para la presentación de estos recursos, el asociado contará con un término de cinco (5) días hábiles desde la fecha de la notificación de la sanción.

PARÁGRAFO.- El Comité de Apelaciones tendrá un tiempo de treinta (30) días hábiles para confirmar, negar o modificar la Resolución de la Junta Directiva. Su decisión será inapelable.

ARTÍCULO 26.- SANCIONES.- Una vez calificada la falta, el Comité de Control Social sancionará de la siguiente manera:

- a) Las faltas calificadas como leves serán sancionadas con llamados de atención escritas.

- b) *Las faltas calificadas como graves serán sancionadas por la Junta Directiva con multa, cuyo monto no podrá exceder la proporción o los Salarios Mínimos Mensual Legal Vigente (SMMLV) estipulados en los Estatutos a la fecha de la comisión de la falta, con destino al Fondo de Bienestar Social; o suspensión temporal del servicio en relación con la falta cometida.*
- c) *Las faltas calificadas como gravísimas serán sancionadas por la Junta Directiva con suspensión temporal de los servicios y derechos y/o exclusión. La suspensión de los derechos y servicios del asociado podrá ser parcial; en todo caso al infractor se le indicará con precisión el período de la sanción, que en ningún caso podrá exceder de un año.*

ARTÍCULO 27. APLICACIÓN DE SANCIONES.

- a) *Para las amonestaciones: Se realizarán en forma escrita, con copia a la carpeta del asociado.*
- b) *Para las sanciones pecuniarias: El monto de la sanción será descontado por nómina, previa autorización del asociado. En caso de no existir tal autorización, podrá ser descontada del valor de los ahorros y/o aportes.*
- c) *Suspensión de servicios: Se hará mediante comunicación por escrito al asociado, con copia a la carpeta de cada asociado.*

ARTÍCULO 28.- PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y SANCIONES. *La acción disciplinaria prescribe en un plazo de dos (2) años, contados a partir de la comisión del hecho. Si el hecho es continuo los dos (2) años se cuentan desde la última vez que se cometió la falta. La sanción prescribirá a los dos (2) años contados a partir de su ejecutoria.*

Todo asociado que haya sido sancionado con la exclusión, no podrá solicitar en ningún momento y para ningún caso, reingreso como nuevo asociado a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

Si los hechos o conductas denunciados constituyen posibles hechos punibles o conductas sancionables por el ordenamiento jurídico, la prescripción será la misma que ordenen las leyes civiles o penales.

ARTÍCULO 29.- PRESENTACIÓN DE RECURSOS.- *En el evento que el Comité de Control Social determine que no hay mérito para adelantar una*



investigación, esa decisión puede ser objeto de recurso de reposición ante el mismo Comité y apelación, ante la Junta Directiva, por parte del quejoso.

ARTÍCULO 30.- CESACIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.- En firme la resolución de exclusión, cesan para el asociado sus deberes y derechos en el Fondo, quedando vigentes las obligaciones crediticias amparadas en libranzas, pagarés o cualquier otro documento debidamente firmado por el asociado. No se podrán modificarlas garantías otorgadas por el asociado a favor del Fondo y todas las obligaciones contraídas deberán cancelarse inmediatamente.

PARÁGRAFO.- En caso de no producirse el pago en forma inmediata, cualquier otra forma de pago será estudiada y aprobada por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 31.- ACCIONES JUDICIALES.- Adicional a lo anteriormente expuesto, la Junta Directiva en cualquier momento podrá instaurar las acciones judiciales que considere necesarias para proteger el patrimonio, así como el buen nombre de sus asociados, empleados y directivos.

ARTÍCULO 32.- INTERPRETACIÓN.- La interpretación de este reglamento, los vacíos y las dudas que surjan de su aplicación, serán resueltas por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 33.- APROBACIÓN Y VIGENCIA.- El presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones anteriores y las que le sean contrarias.

El presente reglamento fue considerado y aprobado por la Junta Directiva en su sesión Ordinaria realizada el día 23 de noviembre de 2020.

PEDRO PABLO CONTRERAS CAMARGO
Presidente

HUGO ALCIDES PÉREZ PINILLA
Secretario