FONDO DE EMPLEADOS DE LOS TRABAJADORES Y PENSIONADOS DEL GRUPO ECOPETROL

RESOLUCION No. 14 DEL 27 DE NOVIEMBRE DE 2025

Por la cual se establece el **Reglamento del Proceso Disciplinario** a aplicar para el desarrollo de las investigaciones que con ocasión de faltas disciplinarias de los asociados se presenten de acuerdo con lo regulado en el estatuto adoptado en el año 2025.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que el Estatuto del año 2025 de CAVIPETROL ha adoptado en su Capítulo V el Régimen Disciplinario aplicable a los asociados del fondo de empleados.

SEGUNDO: Que el artículo 97 del Estatuto del año 2025 de CAVIPETROL ha determinado las funciones de la Junta Directiva, entre las que se encuentra expedir la reglamentación interna del fondo de empleados.

TERCERO: Que el parágrafo del artículo 53 del Estatuto establece que los aspectos del proceso disciplinario que no estén contemplados expresamente en el estatuto serán reglamentados por la Junta Directiva.

CUARTO: Que el artículo transitorio 1, del artículo 142 del Estatuto del año 2025 de CAVIPETROL ha regulado que el régimen disciplinario adoptado entrará en vigencia dentro del mes siguiente al registro en Cámara de Comercio del acta de asamblea respectiva, es decir, a partir del 1º de noviembre de 2025.

RESUELVE:

REGLAMENTO PROCESO DISCIPLINARIO DE CAVIPETROL

CAPÍTULO I. GENERALIDADES.

Artículo 1. Régimen de transición. Los procesos disciplinarios frente a los cuales se haya proferido auto de apertura de investigación a la fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario continuaran rigiéndose por el procedimiento disciplinario y régimen de competencias establecido en el Estatuto del año 2023. En los demás casos, se aplicará el nuevo régimen disciplinario, adoptado en el Título V del Estatuto del año 2025.

Artículo 2. Importancia del proceso disciplinario. El Régimen Disciplinario del fondo de empleados radica en mantener el orden, la ética y la equidad entre la base asociados, asegurando que se cumplan el Estatuto y demás normas complementarias.

Artículo 3. Objetivo del régimen disciplinario. Corregir conductas inadecuadas y proteger el funcionamiento y los valores del Fondo de empleados, para lo cual se investigan las faltas y se aplican sanciones proporcionales a través de un procedimiento que garantiza los derechos de los involucrados.

Artículo 4. Adopción a los mínimos normativos. El Régimen Disciplinario adoptado por CAVIPETROL en su Estatuto, se basa en los mínimos regulados en la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Economía Solidaria:

- 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 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.

Artículo 5. Falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente, incurrir en cualquiera de las conductas previstas en el Estatuto que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el Estatuto y la ley.

Las faltas disciplinarias y su correspondiente sanción se regirán por el régimen disciplinario previsto en el Estatuto y en su reglamento interno.

Toda falta disciplinaria deberá ser investigada y sancionada conforme a los principios del debido proceso, garantizando el derecho de defensa del asociado.

Artículo 6. Debido proceso. El régimen disciplinario se ejercerá con estricta sujeción y garantías del debido proceso, aplicando los principios y normas previstas para tal fin y de acuerdo con la gravedad de la falta y cualquier vacío o inquietud se resolverá teniendo en cuenta el régimen de normas supletorias establecido en el Estatuto.

Los Delegados, asociados, e integrantes de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, del Comité de Apelaciones o del Comité Disciplinario, serán investigados y sancionados en primera instancia por el Comité Disciplinario el cual será un órgano independiente, imparcial y autónomo, el cual deberá actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la

ritualidad del proceso, en los términos del Estatuto o ley y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

Artículo 7. Prescripción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribirá en tres (3) años contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación. Para las de carácter permanente o continuado, desde la realización del último hecho o acto. Para las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar.

Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

Artículo 8. Custodia, consulta y archivo. Los expedientes relacionados con las investigaciones disciplinarias se mantendrán en custodia y archivo en las dependencias de CAVIPETROL y cumpliendo los procedimientos señalados para tal fin. Los expedientes deberán reposar en forma digital.

Los expedientes y la información relacionada con estos gozarán de reserva y solamente podrán ser consultados por el investigado o su apoderado y el órgano competente en ca

da una de las etapas. CAVIPETROL deberá garantizar la consulta y expedición de copias sea en forma digital o física, en este último caso el costo será asumido por el investigado o su apoderado que solicite la copia. El valor de las copias será reglamentado por la Junta Directiva.

El Comité de Control Social será el encargado de poner en custodia y archivo los expedientes.

Artículo 9. Responsabilidad de los integrantes del Comité de Control Social, Comité Disciplinario y Comité de Apelaciones. Los integrantes del Comité de Control Social, Comité Disciplinario y Comité de Apelaciones responderán solidaria e ilimitadamente por los actos u omisiones que impliquen el incumplimiento, extralimitación en el ejercicio de sus funciones o violación de las normas legales, estatutarias y reglamentarias. Serán eximidos de responsabilidad mediante la prueba de no haber participado en la reunión o de haber salvado expresamente su voto.

Artículo 10. Posibles conductas penales o civiles. Cuando se evidencie que los hechos investigados puedan constituir conductas punibles, es obligación del órgano competente que conoce de la investigación disciplinaria ponerlas en conocimiento de la autoridad competente y de la Junta Directiva de CAVIPETROL.

Cuando los hechos o conductas den lugar a una posible demanda de carácter civil por los daños o perjuicios económicos, morales o de cualquiera otra naturaleza contra CAVIPETROL, el órgano competente que se encuentre conociendo de la investigación disciplinaria pondrá en conocimiento del representante legal de CAVIPETROL para que proceda en representación de los intereses de CAVIPETROL.

Las sanciones que se apliquen con base en el Estatuto se ejecutarán, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda acarrear al investigado.

PARÁGRAFO**.** Cuando sean procedentes las acciones penales o civiles, los costos de los procesos serán asumidos por CAVIPETROL.

Artículo 11. Graduación de sanciones. Las sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta, el grado de culpabilidad o dolo, las consecuencias perjudiciales que del hecho cometido se deriven o puedan derivarse para CAVIPETROL o sus asociados y de las circunstancias de atenuación o agravación.

En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa.

La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.

Artículo 12. Acción y omisión. La falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del asociado o en función del cargo como miembro de administración y control, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo equivale a producirlo.

Artículo 13. Culpa. La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave. La culpa leve no será sancionable en materia disciplinaria.

Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el bien jurídico tutelado sin justificación alguna.

Artículo 14. Dolo. La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

Artículo 15. Autores. Es autor quien realice la falta disciplinaria o determine a otro a realizarla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la pérdida del carácter de asociado, cargo o función.

Artículo 16. Causales eximentes de la responsabilidad disciplinaria. No habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando la conducta del disciplinado se realice:

a) Por fuerza mayor o caso fortuito.

b) En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.

c) En cumplimiento de orden legítima, de autoridad competente emitida con las formalidades legales.

d) Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.

e) Por insuperable coacción ajena.

f) Por miedo insuperable.

g) Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria. Si el error fuere de hecho vencible, se sancionará la conducta a título de culpa, siempre que la falta admita tal modalidad.

h) En situación de inimputabilidad. No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

i) Inducción al error, siempre y cuando el disciplinado demuestre que actuó con suma diligencia, prudencia y cuidado.

Artículo 17. Causales de extinción de la acción disciplinaria. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del sujeto disciplinable.

2. Caducidad de la sanción.

3. La prescripción de la acción disciplinaria.

PARÁGRAFO. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

Artículo 18. Caducidad de la sanción. La instancia competente, tendrá los siguientes plazos para ejecutar las sanciones, contados a partir del momento en el cual quedaron en firmes:

a. La amonestación, en seis (6) meses.
b. La suspensión de derechos, en d**oce** (12) meses.
c. La suspensión o remoción del cargo, en doce (12) meses
d. La exclusión, en doce **(12)** meses.

Artículo 19. Atenuantes. Las sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta las siguientes atenuantes:

a. El cumplimiento oportuno por parte del asociado de todas las obligaciones desde el ingreso a CAVIPETROL.
b. La buena conducta del asociado.
c. El grado de participación e interés del asociado en el logro del objeto social.
d. Haber actuado en la creencia errónea pero razonable de estar cumpliendo con el estatuto y reglamentos de CAVIPETROL.
e. Haber actuado con fines altruistas, siempre y cuando no se haya no causó perjuicio al Fondo o a terceros.
f. La confesión y la aceptación de cargos, en la etapa de investigación y juzgamiento.

Artículo 20. Agravantes. Para la imposición de las sanciones disciplinarias, se tendrán en cuenta los siguientes agravantes:

a. Haber sido sancionado disciplinariamente dentro de los tres (3) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga. Las sanciones de amonestación se tendrán como agravantes si fueron impuestas en los tres (3) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.
b. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.
c. El grave daño social y financiero de la conducta.
d. La afectación a derechos fundamentales.
e. El conocimiento de la ilicitud.
f. Pertenecer el disciplinado al nivel administrativo o de control del Fondo.
g. Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero.
h. La naturaleza de los perjuicios causados.

Artículo 21. Causales de nulidad. Las nulidades proceden de oficio o a solicitud de parte, cuando existan irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso o violación al derecho de defensa del investigado.

La solicitud de nulidad, debidamente sustentada, se interpondrá ante el órgano competente que este conociendo en ese momento de la investigación disciplinaria y éste la resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo y afectará la actuación desde la etapa en que se presente la causal, si la misma resulta procedente.

Cuando se presente una solicitud de nulidad, los términos de la etapa en que se conocen se suspenderán hasta tanto se decida sobre su procedencia.

Las causales de nulidad a ser consideradas en los procesos disciplinarios son:

a. La falta de competencia del órgano para proferir el fallo.
b. Obstaculizar o impedir el derecho de defensa del investigado.
c. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.

PARÁGRAFO**.** En cualquier estado de la actuación disciplinaria, cuando el órgano que conozca del asunto de oficio advierta la existencia de alguna de las causales previstas en la norma anterior, declarará la nulidad de lo actuado.

Esta decisión será susceptible de los recursos de reposición y apelación, el cual deberá interponerse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la decisión que resuelva la nulidad.

Artículo 22. Principios que orientan la declaratoria de las nulidades y su convalidación. Los principios que orientan la declaratoria de nulidad o su convalidación son:

a. No se declarará la invalidez de un acto cuando cumpla la finalidad para la cual estaba destinado, siempre que no se viole el derecho a la defensa.

b. Quien alegue la nulidad debe demostrar que la irregularidad sustancial afecta garantías de los sujetos procesales, o desconoce las bases fundamentales de la instrucción y el juzgamiento.

c. No puede invocar la nulidad el sujeto procesal que haya coadyuvado con su conducta a la ejecución del acto irregular.

d. Los actos irregulares pueden convalidarse por el consentimiento del perjudicado, siempre que se observen las garantías constitucionales.

e. Solo puede decretarse cuando no exista otro medio procesal para subsanar la irregularidad sustancial.

Artículo 23. Efectos de la declaratoria de nulidad. La declaratoria nulidad afectará la actuación disciplinaria desde el momento en que se presente la causal. Así lo señalará el órgano competente y ordenará que se reponga la actuación que dependa de la decisión declarada nula.

La declaratoria de nulidad de la actuación disciplinaria no invalida las pruebas allegadas y practicadas legalmente

Cuando se presente una solicitud de nulidad, los términos de la etapa en que se conoce se suspenderán hasta tanto se decida por auto en firme sobre su procedencia.

Artículo 24. Requisitos de solicitud de nulidad. La solicitud de nulidad podrá formularse a petición de parte hasta antes de dar traslado para alegatos de conclusión y deberá indicar en forma concreta la causal o causales respectivas, así como expresar los fundamentos de hecho y de derecho que la sustenten.

Artículo 25. Termino para resolver nulidades. La instancia competente resolverá la solicitud de nulidad dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo. Si la misma se presenta en el marco de una audiencia, se resolverá en esta.

Artículo 26. Impedimentos y recusaciones. Son causales de impedimento y recusación, para los órganos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

a. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
b. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la resolución.
c. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.
d. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.
e. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.
f. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedades.
g. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
h. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación, o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

i. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
j. Haber dejado vencer, sin actuar, los términos que señale el Estatuto, a menos que la demora sea debidamente justificada

Artículo 27. Declaración de impedimento. El órgano en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y, si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.

Artículo 28. Recusaciones. Cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar al órgano que conozca de la actuación disciplinaria, con base en las causales a que se refiere el Estatuto. Al escrito de recusación se acompañará la prueba en que se funde.

Artículo 29. Procedimiento en caso de impedimento o de recusación. En caso de impedimento de integrantes del Comité de Control Social, del Comité Disciplinario o del Comité de Apelaciones se enviará, inmediatamente, la actuación disciplinaria al Comité de Apelaciones, quien decidirá de plano dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo.

Si acepta el impedimento, determinará a quien le corresponde el conocimiento de las diligencias, para lo cual, podrá ordenar que la o las personas impedidas se aparten de la actuación y en su lugar actúen los suplentes o demás integrantes.

Cuando se trate de recusación, el órgano manifestara si acepta o no la causal, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de su formulación; vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida.

CAPÍTULO II. MANTENIMIENTO DE LA DISCIPLINA SOCIAL

Artículo 30. Mantenimiento de la disciplina social y sanciones. CAVIPETROL ejercerá la función correccional de sus asociados, para lo cual, podrá aplicar las siguientes sanciones:

a. Amonestación.
b. Suspensión temporal de derechos. La suspensión de derechos podrá ser parcial o total y hasta máximo por el término de un (1) año.
c. Suspensión o remoción del cargo. Esta sanción solo aplicará a asociados que ejerzan cargos en órganos internos sociales. La suspensión será hasta máximo por un (1) año.
d. Exclusión.

PARÁGRAFO 1. La amonestación será escrita y de ella se dejará constancia en el registro social, hoja de vida o archivo individual del asociado amonestado. Para la imposición de esta sanción se deberá cumplir con el r establecido en el Estatuto.

PARÁGRAFO 2. El Comité de Control Social podrá efectuar llamados de atención a los asociados que incumplan levemente sus deberes, para que corrijan tal situación.

Contra la llamada de atención no procederá recurso alguno, pero el Asociado podrá dejar constancia de sus correspondientes explicaciones o aclaraciones.

PARÁGRAFO 3**.** Ningún asociado que haya sido sancionado con la exclusión podrá reingresar a CAVIPETROL.

Artículo 31. Amonestación. Consiste en el reproche de la conducta de manera formal y por escrito, el cual debe registrarse en la hoja de vida con anotación en el registro social, conminándole con sanciones superiores en caso de reincidencia.

Las causales para imponer la sanción de amonestación, serán:

a. No participar sin causa justificada a eventos en donde el asociado haya confirmado su asistencia a las actividades organizadas por CAVIPETROL.
b. Comportarse de manera indecorosa frente a los asociados, trabajadores o proveedores, independientemente del rol que la persona desempeñe en CAVIPETROL.
c. Incumplir el Estatuto, manuales, reglamentos o decisiones expedidas por la Junta Directiva.
d. Realizar actos que afecten los bienes, de cualquier tipo, de CAVIPETROL.
e. Incumplir los compromisos y direccionamientos formulados en la Asamblea General, en especial lo concerniente con la participación en los comités o comisiones en los que haya sido elegido y haya aceptado su participación.
f. Incumplir total o parcialmente los deberes consagrados en el Estatuto y los reglamentos internos.
g. No concurrir sin causa justificada, a las reuniones de la Asamblea General de delegados.
h. No constituir, reemplazar o desmejorar las garantías de los créditos concedidos, dentro de las oportunidades y en la forma señalada en la reglamentación correspondiente, o en la respectiva operación crediticia.
i. No asistir a los programas, capacitaciones y demás eventos que ofrezca el Fondo, habiéndose inscrito previamente, salvo que se acredite una causa justificada.
j. Manifiesta reticencia en la presentación de informes o documentos que se les exijan.
k. No denunciar oportunamente y ante la administración de CAVIPETROL los hechos de que tenga conocimiento y que consistan en la violación del Estatuto o los reglamentos, por parte de otro asociado.

Artículo 32. Suspensión de derechos. La suspensión de derechos es un tipo de sanción que no permite que el asociado goce de sus derechos de forma parcial o total, durante un lapso determinado, y se configura por cualquiera de las siguientes causales:

a. Promover divisiones internas mediante campañas de desinformación o calumnias contra la administración, los órganos de control o los asociados.
b. Realizar actos de sabotaje en reuniones o asambleas con el fin de impedir la toma de decisiones legítimas.
c. Incitar al incumplimiento de obligaciones dentro del fondo, como promover el no pago de aportes o créditos.

d. Realizar publicaciones en redes sociales, medios de comunicación o en espacios públicos que desprestigien sin fundamento a CAVIPETROL, sus directivos o asociados.
e. Reincidir en el incumplimiento total o parcial de los deberes consagrados en el Estatuto y los reglamentos internos.
f. Incumplimiento sistemático de las obligaciones económicas contraídas con el fondo, o por mora mayor a noventa (90) días en el pago de sus obligaciones.
g. Ejercer dentro del Fondo actos de discriminación o presión indebida por razones políticas, religiosas o raciales.
h. Falta de respeto, acoso o agresión verbal, escrita contra empleados, asociados, delegados o miembros de órganos directivos o de control.
i. Promover, cohonestar, tolerar o permitir cualquier tipo de acto o conducta que afecte la transparencia de los procesos electorales del fondo, como por ejemplo la suplantación de asociados o la presión o coacción indebida a los mismos, para direccionar o determinar el sentido de su voto.
j. Cometer actos u omisiones contrarios a los valores, principios y fines de la economía solidaria.
k. Violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto en el Estatuto.
l. Presentarse en estado de embriaguez, bajo el efecto de estimulantes o comportarse en forma que socialmente dificulte cualquier actividad de CAVIPETROL o de otras entidades ante las cuales esté actuando como representante o asociado de esta.
m. Usar abusiva o indebidamente los bienes de CAVIPETROL.

Artículo 33. Exclusión. La exclusión es una sanción que implica la pérdida de la calidad de asociado. La exclusión procederá en los siguientes casos:

a. Usar el Fondo para provecho irregular propio, de otros asociados o de terceros.
b. Adulterar o falsear informes o documentos que se les exijan, o que se presenten al fondo para acceder a los servicios o beneficios, o para cualquier trámite ante este.
c. Entregar al fondo bienes adquiridos indebidamente o de procedencia fraudulenta.
d. Haber sido condenado por cometer delitos tipificados en el código penal colombiano vigente, que afecten la sostenibilidad administrativa, financiera o legal del Fondo.
e. Efectuar operaciones ficticias en perjuicio del fondo, de los asociados o de terceros.
f. Cambiar la destinación de los recursos que el asociado haya recibido de CAVIPETROL.
g. Postularse a cargos de elección dentro de los cuerpos colegiados del Fondo, contraviniendo las inhabilidades dispuestas en la ley o el Estatuto.
h. Por incurrir o permitir voluntariamente irregularidades en actividades, procesos, servicios, contratos y cualquier otro tipo de acto que vulneren las normas legales vigentes, el Estatuto, los reglamentos y decisiones de los órganos de administración y control o los intereses económicos de CAVIPETROL.
i. Por realizar o promover actividades y campañas contrarias a los ideales del sector solidario y que atenten contra el patrimonio de CAVIPETROL su estabilidad económica, la imagen o el prestigio social del fondo.
j. Por actos de agresión física en contra de los integrantes de los órganos de administración o vigilancia, o en contra de los empleados y asociados de la entidad, cuando éstos actúen en desarrollo de sus funciones o actividades relacionadas con CAVIPETROL.

k. Por presentar u otorgar documentos o títulos valores falsos para su vinculación o cualquier otro trámite u operación con CAVIPETROL.
l. Por mora en el pago de sus obligaciones económicas superiores a ciento ochenta (180) días calendario.
m. Por negarse, sin causa justificada y reiterada en más de tres (3) ocasiones en un período de un año a cumplir con los deberes incluidos en el Estatuto.
n. Por utilizar a CAVIPETROL para lavado de activos o destinar recursos de CAVIPETROL para financiación del terrorismo según sea declarado por la autoridad competente.
o. Por apropiarse indebidamente de bienes de CAVIPETROL.
p. Por haber sido condenado o sancionado penal, disciplinaría o fiscalmente por actividades relacionadas con lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción o soborno.
q. Por encontrarse reportado en las listas restrictivas vinculantes para Colombia, de conformidad con el derecho internacional, como son las listas de las Naciones Unidas, de la Oficina de Control de Activos Extranjeros, de la Unión Europea de Organizaciones Terroristas o en la lista de la Unión Europea de Personas Catalogadas como Terroristas u· otras listas como las reportadas por la Interpol, la Policía Nacional, la Procuraduría General de la Nación y la Controlaría General de la República.
r. Suplantar a otros asociados en actividades o relaciones con el Fondo.
s. Obtener beneficios de CAVIPETROL a través de maniobras engañosas.
t. Ejercer el derecho al sufragio de manera ilegítima, votar más de una vez u obtener el voto de otro asociado a través de maniobras engañosas.

PARÁGRAFO**.** Cuando el asociado incurra en varias faltas se aplicará la sanción disciplinaria correspondiente a la más grave, sin perjuicio de lo establecido para la aplicación de la sanción de remoción.

Artículo 34. Causales de sanción de cuerpos colegiados y dirección. Sin perjuicio de las faltas y sanciones establecidas en el Estatuto, los miembros de Junta Directiva, del Comité de Control Social, del Comité de Apelaciones y del Comité Disciplinario y los administradores, serán sancionados con la remoción del cargo, cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

a. El incumplimiento de las obligaciones que les correspondan como miembros de dichos órganos sin justa causa.
b. Negligencia o descuidos graves en el desempeño de las funciones asignadas.
c. Faltar al régimen de inhabilidades o incompatibilidades previsto en la ley y el Estatuto.
d. Incurrir en conflictos de interés con CAVIPETROL, sin autorización previa del órgano competente según estatutos, cuando se trate de administradores.
e. El abuso o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.
f. Por inasistencia injustificada a las reuniones del respectivo órgano de administración o vigilancia.
g. El abandono del cargo, al dejar de concurrir a sus reuniones ordinarias o extraordinarias, tres (3) veces consecutivas, sin justa causa determinada por el Comité de control Social.
h. Por estar inmerso en las prohibiciones y limitaciones contempladas en la Ley o el Estatuto.
i. No concurrir sin causa justificada, a las reuniones de la Asamblea General de delegados.

j. No constituir, reemplazar o desmejorar las garantías de los créditos concedidos, dentro de las oportunidades y en la forma señalada en la reglamentación correspondiente, o en la respectiva operación crediticia.
k. No asistir a los programas, capacitaciones y demás eventos que ofrezca el Fondo, habiéndose inscrito previamente, salvo que se acredite una causa justificada.
l. Manifiesta reticencia en la presentación de informes o documentos que se les exijan.
m. No denunciar oportunamente y ante la administración de CAVIPETROL los hechos de que tenga conocimiento y que consistan en la violación del Estatuto o los reglamentos, por parte de otro asociado.

PARÁGRAFO 1. De conformidad lo establecido en las disposiciones legales vigentes son administradores de CAVIPETROL, los representantes legales, los liquidadores, el factor, los miembros de la Junta Directiva, los miembros de los comités que tengan facultades administrativas y tomen decisiones, por lo tanto, serán responsables solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo, culpa, acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones le causen a CAVIPETROL, sus asociados o a terceros.

No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten. En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o de los estatutos, se presumirá la culpa del administrador y para demostrar la ausencia de la misma deberá probarlo.

Se tendrán por no escritas las cláusulas del contrato social que tiendan a absolver a los administradores de las responsabilidades antes dichas, o a limitarlas al importe de las cauciones que hayan prestado para ejercer sus cargos.

PARÁGRAFO 2. Cuando la falta que da origen a la remoción también se encuentre contempla como una causal de amonestación o suspensión de derechos, la sanción principal que se impondrá será la remoción del cargo y la accesoria la amonestación o la suspensión de derechos.

Cuando la falta que da origen a la remoción también se encuentre contempla como una causal de exclusión, la sanción principal que se impondrá será la exclusión como asociado y la accesoria la remoción del cargo.

CAPÍTULO III PROCESO DISCIPLINARIO

Artículo 35. Procedimiento disciplinario para asociados y delegados. Para imponer cualquiera de las sanciones disciplinarias contenidas en el Estatuto a un asociado o delegado de CAVIPETROL, se deberá observar el siguiente procedimiento:

a. **Apertura de la investigación.** Una vez el Comité de Control Social tenga noticia de la comisión de una supuesta falta por parte de un asociado o delegado, procederá a disponer la apertura de una investigación y a ordenar las diligencias y recolección de pruebas que considere necesarias.

b. **Notificación**. La decisión o auto de apertura de la investigación, deberá notificarse al asociado o delegado implicado, de la siguiente manera:

1. Inicialmente, se intentará la notificación personal, para lo cual se enviará al investigado un citatorio al correo físico o electrónico registrado en CAVIPETROL. El investigado tendrá cinco (5) días hábiles para comparecer a notificarse personalmente o podrá autorizar que la notificación del auto se realice a través de correo electrónico. En este último caso, se entenderá notificado a partir del día siguiente a la remisión del correo electrónico.

2. Si no es posible la notificación personal, se notificará a través de edicto que se publicará en la página web y la cartera de la oficina principal de CAVIPETROL por el termino de tres (3) días hábiles. De manera simultánea con la publicación del edicto, se enviará aviso junto con la providencia a notificar, a la última dirección electrónica o física del investigado. En estos casos, la notificación se entenderá surtida el tercer día hábil de publicación del edicto.

c. **Duración de la investigación**. La investigación tendrá una duración de quince (15) días hábiles, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más personas y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos.

d. **Traslado al Comité Disciplinario**. Vencido el término de la investigación y dentro del término improrrogable de tres (3) días hábiles, el Comité de Control Social correrá traslado del expediente al Comité Disciplinario.

e. **Formulación pliego de cargos**. Una vez surtida ésta etapa anterior, el Comité Disciplinario, formulará el pliego de cargos mediante resolución motivada, en la que se expondrán de forma sumaria, clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

f. **Derecho de defensa y del debido proceso del implicado**. El asociado o delegado implicado en el proceso disciplinario, podrá ejercer su derecho a la defensa mediante la posibilidad de presentar descargos, aportar y solicitar pruebas, igualmente controvertir las pruebas allegadas con el expediente. Los descargos podrán presentarse por escrito, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos, mediante memorial dirigido al Comité Disciplinario, radicado personalmente en la sede principal de CAVIPETROL, oficinas territoriales, o en las direcciones electrónicas habilitadas para el efecto. Las pruebas ordenadas por el órgano de conocimiento serán practicadas en un término de hasta treinta (30) días hábiles, salvo concepto técnico que establezca la necesidad de un término mayor.

g. En el auto en el que el órgano de conocimiento decide aplicar el procedimiento disciplinario, también dispondrá que, por el término para presentar descargos, el expediente quede a disposición de los sujetos procesales en la secretaría. Contra esta decisión no procede recurso alguno. La renuencia del investigado o su defensor a presentar descargos no interrumpen el trámite de la actuación.

h. **Término probatorio**. Vencido el término para presentar descargos, así como para aportar y solicitar pruebas, el Comité Disciplinario resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y utilidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor de treinta (30) días hábiles.

i. **Traslado para alegatos de conclusión**. Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las decretadas, el Comité Disciplinario mediante auto de sustanciación ordenará el traslado común por diez (10) días hábiles; para que los sujetos procesales presenten alegatos de conclusión.

j. **Término para fallar y contenido del fallo**. El Comité Disciplinario proferirá el fallo dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión. El fallo debe constar por escrito y contener:

1. La identidad del disciplinable.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones presentadas.
5. La fundamentación de la calificación de la falta.
6. El análisis de la ilicitud del comportamiento.
7. El análisis de la culpabilidad.
8. La fundamentación de la calificación de la falta.
9. Las razones de la sanción o de la absolución y,
10. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutiva.

k. **Notificaciones**. La formulación de cargos y demás las decisiones adoptas por el Comité de Control Social, el Comité Disciplinario o el Comité de Apelaciones respectivamente, dentro del proceso disciplinario, serán notificadas al disciplinado en la misma forma establecida para notificar la apertura de investigación.

l. **Recursos**. Contra la decisión sancionatoria emitida por el Comité Disciplinario procede el recurso de reposición ante el mismo órgano y el recurso de apelación ante el Comité de Apelaciones. El recurso de apelación puede interponerlo el disciplinado directamente o como subsidiario al recurso de reposición. Estos deberán interponerse y sustentarse por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación ante la secretaria del despacho del órgano correspondiente, o remitido por medio de correo electrónico.

m. **Decisión de los Recursos**. Recibido oportunamente el escrito que contiene el recurso de reposición, el Comité Disciplinario deberá resolverlo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, si confirma, modifica o revoca la sanción.

Esta decisión se ejecutará de inmediato. Si el disciplinado hubiera interpuesto el recurso de apelación en subsidio del recurso de reposición, se concederá en el efecto suspensivo en cualquiera de los dos casos y el expediente se remitirá al Comité de Apelaciones, para que

resuelva dentro del término máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del recibo del expediente.

PARÁGRAFO. El Comité de Apelaciones será el órgano competente para resolver en segunda instancia los recursos de apelación que se interpongan contra las decisiones disciplinarias. Su integración y funciones serán las establecidas en el Estatuto.

Los aspectos del proceso disciplinario que no estén contemplados expresamente en el Estatuto serán reglamentados por la Junta Directiva.

Artículo 36. Procedimiento disciplinario para cuerpos colegiados y dirección. La investigación y juzgamiento disciplinario, cuando quien comete la falta es un miembro de la Junta Directiva, Comité de Control Social, Comité de Apelaciones o Comité Disciplinario, la surten desde su inicio, esto es la recepción de la queja, denuncia o de oficio, hasta el fallo en primera instancia el Comité Disciplinario. Contra el fallo del Comité Disciplinario solo procederá el recurso de apelación ante el Comité de Apelaciones.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento de investigación y juzgamiento para los sujetos procesales descritos en este artículo será el mismo del artículo anterior.

PARÁGRAFO 2**.** Los criterios para la imposición de sanciones disciplinarias serán los establecidos en el Estatuto. La Junta Directiva reglamentará los aspectos operativos relacionados con la ejecución de las sanciones, garantizando el debido proceso

PARÁGRAFO 3. Cuando el investigado o sancionado sea integrante del Comité Disciplinario o del Comité de Apelaciones, deberá de declararse impedido para conocer del proceso disciplinario seguido en su contra.

Artículo 37. Procedencia, objetivo y trámite de la indagación previa. En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria o determinar si ocurrió o no un hecho que pueda ser catalogado como falta disciplinaria, se adelantará indagación previa.

La indagación previa tendrá una duración de quince (15) días hábiles y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación.

El Comité de Control Social será el órgano competente para el adelantamiento de la indagación previa, el cual hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos. Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita identificar al presunto autor, y se trate de un asociado o un delegado a Asamblea General inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación. Si se determina que es un sujeto disciplinable cuya investigación corresponde al Comité Disciplinario, le correrá traslado del expediente.

PARÁGRAFO. Si en desarrollo de la indagación previa no se logra identificar o individualizar al posible autor o se determine que no procede la investigación disciplinaria, se ordenará su archivo. Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.

Artículo 38. Contenido de la investigación disciplinaria. La decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener:

a. La identidad del posible autor o autores.
b. Relación clara y sucinta de los hechos disciplinariamente relevantes en lenguaje comprensible.
c. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.
d. La información sobre los beneficios de la confesión o aceptación de cargos.
e. La orden de noticiar el auto en los términos que establece el Estatuto.

Artículo 39. Quejas falsas o temerarias. Las quejas manifiestamente falsas o temerarias, una vez ejecutoriada la decisión que así lo reconozca, podrán dar lugar a las acciones legales correspondientes ante las autoridades competentes, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 40. Aplicabilidad de la sanción. La sanción no podrá aplicarse hasta tanto la decisión no quede debidamente ejecutoriada, es decir, hasta que sean resueltos los recursos y debidamente notificada la resolución que los decida.

CAPÍTULO IV. COMITÉ DISCIPLINARIO

Artículo 41. Naturaleza y conformación. El Comité Disciplinario es un órgano con funciones administrativas, facultado por la Asamblea General, para realizar labores investigativas y de juzgamiento en primera instancia, de los procesos disciplinarios que se sigan en contra de los asociados o delegados, previo traslado de la investigación por para del Comité de Control Social.

De igual manera, realizará labores de investigación y juzgamiento en primera instancia, de oficio o por denuncia o queja, cuando se incurra en una presunta falta disciplinaria por los miembros de Junta Directiva, del Comité de Control Social, del Comité de Apelaciones o del Comité Disciplinario.

El Comité Disciplinario estará conformada por cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes personales, quienes deben reunir las mismas calidades exigidas para ser integrante de la Junta Directiva y adicionalmente acreditar experiencia mínima de un (1) año en el desarrollo de procesos disciplinarios y serán elegidos para períodos de tres (3) años por la Asamblea General, a través del mismo sistema de elección establecido en el Estatuto para la Junta Directiva.

PARÁGRAFO. Los integrantes del Comité Disciplinario no podrán ser simultáneamente integrantes de la Junta Directiva, Comité de Control Social u otros comités de CAVIPETROL.

En este Comité podrán pertenecer máximo dos (2) delegados.

Artículo 42. Sesiones. El comité Disciplinario cuantas veces fuere necesario se reunirá para gestionar los procesos disciplinarios, sus actuaciones se documentarán en actas suscritas por quienes participen en las reuniones. Estas sesiones se desarrollarán de manera no presencial, de lo cual se dejará constancia en la respectiva acta.

Artículo 43. Apoyo de la administración. La administración de CAVIPETROL brindará el apoyo operativo y administrativo respectivo para el adecuado funcionamiento de este comité.

Artículo 44. **Aplicación normativa**. El Comité Disciplinario para el ejercicio de sus funciones se ceñirá al Título V del Estatuto del 2025 de CAVIPETROL, para los casos en que se presenten temas especiales o interpretativos se podrá recurrir a otras fuentes del derecho como el Código Contencioso Administrativo, Código General del Proceso y Código Único Disciplinario, entre otros, dejando evidencia de esto en la respectiva actuación y sin desconocer la primacía de los principios constitucionales y en especial los de las entidades de economía solidaria, las cuales son de carácter privado y regidas bajo su marco normativo de la ley 454 de 1998.

Artículo. 45. Motivación de las decisiones. Las decisiones del Comité Disciplinario deberán ser sustentadas de manera razonada en los fundamentos fácticos, jurídicos y probatorios de su fallo. Esto incluye detallar los hechos probados, las normas aplicables y la lógica que une ambos elementos para llegar a una conclusión, garantizando que la decisión sea racional, no arbitraria y comprensible para los interesados.

El Comité Disciplinario en su análisis preliminar podrá solicitar al Comité de Control Social complementar el fundamento de su decisión del auto de apertura de investigación, sin que esto signifique repetir lo actuado, teniendo un término no mayor a 10 días hábiles para aportar la respectiva información.

Artículo 46. Suspensión de términos. El Comité Disciplinario acorde con las actividades que al interior de CAVIPETROL le impidan emitir un fallo dentro de los términos regulados en el Estatuto, podrá decretar la suspensión y reanudación de estos, dejando constancia de esto en la respectiva acta de la sesión, debiéndose notificar a los interesados oportunamente.

CAPÍTULO V. COMITÉ DE APELACIONES.

Artículo 47. Naturaleza. El Comité de Apelaciones es el órgano facultado por la Asamblea General para decidir, en segunda instancia, los recursos de apelación que interpongan los sujetos procesales contra las decisiones sancionatorias adoptadas por el Comité Disciplinario en el trámite de los procesos de su competencia.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de sus miembros, pudiendo confirmar o revocar la sanción impuesta.

Sus decisiones son de obligatorio cumplimiento dentro de CAVIPETROL y solo podrán ser revisadas por los órganos o autoridades competentes según lo establecido en la normatividad vigente.

Artículo 48. Composición del comité de apelaciones. El Comité de Apelaciones estará compuesto por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes personales, quienes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a. Ser delegado hábil o asociado hábil.
b. Tener una antigüedad continua de mínimo tres (3) años como asociado de CAVIPETROL.
c. Acreditar conocimiento o experiencia certificada en procesos disciplinarios o temas relacionados.

d. Tener capacitación certificada o comprometerse a recibir capacitación en procesos disciplinarios.

Los integrantes del Comité de Apelaciones serán elegidos para períodos de tres (3) años por la Asamblea General, por el sistema plurinominal, de conformidad con las mismas reglas establecidas en el Estatuto para la elección de los integrantes de la Junta Directiva.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes del Comité de Apelaciones no podrán ser simultáneamente integrantes de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, de otros Comités o Comisiones, ni llevar asuntos en calidad de empleados o asesores de CAVIPETROL.

PARÁGRAFO 2. El Comité de Apelaciones aprobará su propio reglamento de funcionamiento.

PARÁGRAFO 3. Los miembros del Comité de Apelaciones podrán solicitar, el apoyo jurídico que considere pertinente a la Junta Directiva, para desempeñar la labor comisionada.

Artículo 49. Funciones del comité de apelaciones. El Comité de Apelaciones tendrá las siguientes funciones:

a. Elegir de entre sus miembros la persona que habrá de presidirlo.
b. Conocer en segunda instancia del recurso de apelación de acuerdo con el Estatuto.
c. Resolver el recurso de apelación dentro de los términos establecidos en el Régimen Disciplinario contemplado en el Estatuto.
d. Dejar constancia escrita en las actas respectivas de los casos tratados.
e. Aclarar las pruebas ya valoradas o practicar nuevas en el proceso de investigación acorde con las normas vigentes sobre la materia.
f. Citar a cualquiera de las partes con el objetivo de prácticas pruebas o aclarar cualquier situación del proceso disciplinario, de forma presencial o virtual, para lo cual la administración de CAVIPETROL suministrará los recursos necesarios.
g. Producir la resolución decisoria bien sea confirmando, revocando o modificando la decisión de la primera instancia.
h. Notificar la resolución decisoria, conforme lo previsto en el Estatuto .
i. Conservar en todo momento la debida confidencialidad de los procesos sobre los que tenga conocimiento durante y después de pertenecer a este Comité.
j. Preparar un informe al terminar su período de lo realizado durante el mismo y los asuntos pendientes, que sirva de insumo para los integrantes del siguiente período.

Artículo 50. Sesiones. El Comité de Apelaciones cuantas veces fuere necesario se reunirá para gestionar los procesos disciplinarios, sus actuaciones se documentarán en actas suscritas por quienes participen en las sesiones. Estas sesiones se desarrollarán en modalidad no presencial, de lo cual se dejará constancia en la respectiva acta.

Artículo 51. Apoyo de la administración. La administración de CAVIPETROL brindará el apoyo operativo y administrativo respectivo para el adecuado funcionamiento de este comité.

Artículo 52. Aplicación normativa. El Comité de Apelaciones para el ejercicio de sus funciones se ceñirá al Título V del Estatuto del 2025 de CAVIPETROL, para los casos en que se presenten

temas especiales o interpretativos se podrá recurrir a otras fuentes del derecho como el Código Contencioso Administrativo, Código General del Proceso y Código Único Disciplinario, entre otros, dejando evidencia de esto en la respectiva actuación y sin desconocer la primacía de los principios constitucional y en especial los de las entidades de economía solidaria, las cuales son de carácter privado y regidas bajo su marco normativo de las leyes 454 de 1998.

Artículo. 53. Motivación de las decisiones. Las decisiones del Comité Disciplinario deberán ser sustentadas de manera razonada los fundamentos fácticos, jurídicos y probatorios de su fallo. Esto incluye detallar los hechos probados, las normas aplicables y la lógica que une ambos elementos para llegar a una conclusión, garantizando que la decisión sea racional, no arbitraria y comprensible para los interesados.

Artículo 54. Suspensión de términos. El Comité de Apelaciones acorde con actividades que al interior de CAVIPETROL le impidan emitir un fallo dentro de los términos regulados en el Estatuto, podrá decretar la suspensión y reanudación de estos, dejando constancia de esto en la respectiva acta de la sesión, debiéndose notificar a los interesados oportunamente.

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 55. Reformas al Reglamento del Proceso Disciplinario. Las reformas al presente reglamento podrán realizarse teniendo en cuenta la recopilación de las recomendaciones de los diferentes grupos de interés, en especial de los órganos disciplinarios para su respectivo estudio por parte de la Junta Directiva, sin que estas reformas vayan en contra de lo regulado en el Estatuto de CAVIPETROL.

Artículo 56. Vigencia del Reglamento del Proceso Disciplinario. El presente reglamento es aprobado por la Junta Directiva en la sesión del 27 de noviembre de 2025 y rige a partir de su aprobación.

El presente reglamento ha sido aprobado en reunión de Junta Directiva del 27 de noviembre de 2025, lo cual consta en Acta No. 1084. En constancia suscriben:



JAVIER CARVAJAL ARAUJO
Presidente



JOSE DE DIOS BOTELLO GARCÍA
Secretario