

CÓDIGO DE ÉTICA Y DISCIPLINA

**ASOCIACIÓN DE JÓVENES
EMIGRANTES EN GALICIA**

INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética y Disciplina de la Asociación de Jóvenes Emigrantes en Galicia nace como una herramienta fundamental para la construcción de una convivencia respetuosa, solidaria y coherente con los valores que compartimos como comunidad migrante diversa, activa y comprometida. Lejos de ser un simple conjunto de normas, este Código representa un compromiso colectivo con la ética, el respeto mutuo, la participación democrática y la justicia interna.

A través de sus principios, procedimientos y mecanismos de control, se busca garantizar relaciones transparentes, igualitarias, y seguras entre los miembros de la Asociación, velando por la equidad, la integridad y la responsabilidad. Asimismo, establece canales para prevenir, abordar y resolver conflictos de forma dialogada, justa y con garantías, promoviendo siempre la mediación y el derecho a la defensa.

El Código es también un instrumento vivo: puede ser interpretado, actualizado o modificado mediante el procedimiento deliberativo, con la participación de las personas socias. Su legitimidad emana del consenso y de la voluntad colectiva de construir un espacio asociativo plural, intercultural y libre de cualquier forma de discriminación.

Este documento no impone, sino que orienta; no castiga, sino que cuida; no divide, sino que fortalece. Es, en definitiva, una expresión ética de nuestra forma de habitar y transformar, juntas y juntos, el territorio que nos acoge.

La Comisión de Redacción del Código de Ética y Disciplina de la Asociación de Jóvenes Emigrantes en Galicia

Aimé Oreste Castro

Maria Agustina Linari Marquez

Murilo Antelo Maximino

AGOSTO DE 2025

ÍNDICE

PARTE I – Disposiciones Introductorias, la Asociación y sus Valores.....	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación.....	4
Artículo 2. Valores y principios de AJERGA	4
Artículo 3. Normas de conducta.....	5
Artículo 4. Conflictos de Interés.....	5
Artículo 5. Tipos de infracciones.....	6
Artículo 6. Sanciones aplicables	6
PARTE II – Del Comité de Ética y Disciplina y demás Mecanismos de Control; del Procedimiento Disciplinario, del Procedimiento Consultivo y del Procedimiento Deliberativo.....	7
Capítulo I – De los Mecanismos de Control	7
Artículo 7. Mecanismos de Control	7
Artículo 8. Medidas urgentes de la Junta Directiva.....	7
Artículo 9. Del Comité de Ética y Disciplina, sus atribuciones y funciones	7
Artículo 10. Constitución del Comité de Ética y Disciplina.....	8
Artículo 11. Competencias y atribuciones de cada órgano del Comité de Ética y Disciplina .	8
Artículo 12. Elecciones para los órganos del Comité	9
Artículo 13. Requisitos para integrar el Comité.....	9
Artículo 14. Conflictos de interés de los miembros del Comité.....	10
Artículo 15. Renuncia de los miembros del Comité	10
Capítulo II – Del Procedimiento Disciplinario	10
Artículo 16. Procedimiento Disciplinario	10
Artículo 17. Principios del Procedimiento Disciplinario.....	10
Artículo 18. Inicio del Procedimiento Disciplinario	11
Artículo 19. Mediación	11
Artículo 20. Proceso de Mediación.....	12
Artículo 21. Las pruebas y su imprescindibilidad	13
Artículo 22. Notificación por correo electrónico	13
Artículo 23. Notificación por aplicaciones de mensajería.....	13
Artículo 24. Plazo de defensa por escrito: 10 días	13
Artículo 25. Elementos de la Defensa	13
Artículo 26. Proposición de pruebas	14
Artículo 27. Audiencia.....	14
Artículo 28. Deliberación y Resolución Disciplinaria	14
Artículo 29. Plazo para dictar Resolución Disciplinaria.....	14
Artículo 30. Comunicación de la Resolución al denunciado.....	14

Artículo 31.	Aplicación y efectividad	14
Artículo 32.	Anotación en registro interno.....	14
Artículo 33.	Única instancia.....	15
Capítulo III – Del Procedimiento Consultivo	15	
Artículo 34.	Procedimiento Consultivo.....	15
Artículo 35.	Principios del Procedimiento Consultivo	15
Artículo 36.	Solicitud de Consulta	15
Artículo 37.	Registro y numeración de las Consultas	15
Artículo 38.	Respuesta a la Consulta	15
Artículo 39.	Efecto recomendatorio	15
Artículo 40.	Efecto vinculante	15
Artículo 41.	Modificación del efecto	16
Capítulo IV – Del Procedimiento Deliberativo.....	16	
Artículo 42.	Procedimiento Deliberativo	16
Artículo 43.	Inicio del Procedimiento Deliberativo	16
Artículo 44.	Propuesta de Modificación	16
Artículo 45.	Convocatoria y Composición.....	17
Artículo 46.	Análisis y Discusión	17
Artículo 47.	Propuesta final de modificación.....	17
Artículo 48.	Aprobación de la modificación.....	17
PARTE IV – DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS	17	
Artículo 49.	Aprobación del presente Código.....	17
Artículo 50.	Nombramiento y Ratificación del primer Comité de Ética y Disciplina.....	17
Artículo 51.	Vigencia	18
Artículo 52.	Supuestos no previstos	18

PARTE I – Disposiciones Introductorias, la Asociación y sus Valores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Este Código de Ética y Disciplina es de cumplimiento obligatorio para todas las personas vinculadas a la Asociación de Jóvenes Emigrantes en Galicia (en adelante “AJERGA”), ya sea como integrantes de la Junta Directiva, personas asociadas, trabajadoras, voluntarias, prestadoras de servicios o colaboradoras externas.

El presente tiene como finalidad fijar los valores, principios y normas de conducta que deben orientar el comportamiento de quienes forman parte de AJERGA, así como establecer mecanismos claros de actuación frente a conductas que los contradigan.

Su aplicación es de carácter inmediato y transnacional.

Artículo 2. Valores y principios de AJERGA

AJERGA se sostiene sobre una base ética sólida que guía sus acciones y decisiones. Estos valores no son solo palabras escritas: son compromisos reales con quienes integran la Asociación y, sobre todo, con las personas jóvenes migrantes a quienes acompañamos.

1. Son valores de AJERGA:

a. **Empatía:** Cada persona migrante tiene una historia diferente, muchas veces atravesada por la incertidumbre, la distancia y la adaptación a un nuevo entorno sociocultural. En AJERGA tratamos de comprender esas realidades poniéndonos en el lugar del otro, sin prejuicios, reconociendo emociones, necesidades y tiempos individuales.

b. **Igualdad:** Luchamos activamente contra las desigualdades que muchas veces afectan a las personas migrantes, defendiendo un trato igualitario como derecho básico. Lo cual implica tanto la no discriminación como la promoción activa de condiciones equitativas de participación en nuestras actividades y decisiones.

c. **Acompañamiento:** No queremos que nadie se sienta sola o solo en su proceso, y por eso desde la experiencia compartida, ofrecemos escucha, contención, información y redes de apoyo, sabiendo que migrar puede ser un camino desafiante pero más llevadero cuando se transita en comunidad.

2. Además, promovemos principios que refuerzan nuestra cultura organizacional. Son principios de AJERGA:

a. **Transparencia:** Apostamos por una gestión abierta, donde se pueda acceder a la información sobre decisiones, recursos, criterios de selección y funcionamiento interno.

b. **Respeto:** En nuestras relaciones se prioriza el diálogo, la amabilidad, el reconocimiento de las diferencias y el trato digno.

c. **Diversidad:** Se reconoce, respeta y valora la pluralidad de identidades, culturas y opiniones.

d. **Libertad de expresión:** Se garantiza el derecho a manifestar ideas, siempre que se ejerza con responsabilidad y sin afectar la dignidad de otros.

- e. **Multiculturalidad y convivencia:** Valoramos las distintas culturas, saberes y trayectorias de vida.
- f. **Solidaridad:** Creemos en el apoyo mutuo, en sostenernos como red.
- g. **Responsabilidad:** Asumimos con seriedad los compromisos que cada persona toma dentro de AJERGA.

Artículo 3. Normas de conducta

Las conductas dentro de AJERGA deben reflejar estos valores en la práctica cotidiana, considerando que las siguientes acciones van en contra de esa ética compartida:

1. **Expresiones ofensivas:** tanto de forma verbal, escrita, por redes sociales o mediante gestos, las agresiones atentan contra el respeto mutuo.
2. **Discriminación:** toda forma de exclusión basada en nacionalidad, género, orientación sexual, color de piel, idioma, religión, social-económica, situación administrativa o ideología está completamente rechazada.
3. **Hostigamiento o acoso:** repetición de actitudes molestas, invasivas o agresivas, generando un entorno tóxico, intimidante, incómodo, ofensivo o degradante.
4. **Manipulación o falsedad:** difundir rumores, tergiversar información o actuar con mala fe, dañar con fines personales o para dañar a terceros.
5. **Actitudes contrarias al bien común:** comportamientos que únicamente busquen el beneficio personal y que perjudiquen el buen funcionamiento, imagen o cohesión, pasando por encima del proyecto colectivo, rompiendo el acuerdo implícito de cooperación que sostiene AJERGA.

Artículo 4. Conflictos de Interés

Se considera conflicto de interés cualquier situación en la que el interés personal o profesional de una persona interfiera con el cumplimiento de sus deberes dentro de AJERGA. Los conflictos de interés pueden generar decisiones injustas o percepciones de favoritismo, debilitando la confianza colectiva y el bien común. Las personas vinculadas deberán abstenerse de participar en decisiones en las que tengan un interés directo o indirecto.

Se reconocen posibles conflictos de interés en los siguientes casos:

1. **Integrantes de la Junta Directiva** que participen en decisiones que los beneficien directa o indirectamente de forma personal o a personas allegadas.
2. **Socios/as** que usen la Asociación para intereses propios en lugar del colectivo.
3. **Prestadores/as de servicios** que no garanticen objetividad o calidad por razones externas.
4. **Voluntarios/as** que utilicen su rol para obtener ventajas indebidas.
5. **Otros:** Cualquier otra relación que implique beneficio personal en detrimento de la Asociación.

Frente a estas situaciones, la regla es clara: actuar con transparencia y abstenerse de intervenir si existe un beneficio personal directo o indirecto.

Artículo 5. Tipos de infracciones

No todas las faltas tienen la misma gravedad ni las mismas consecuencias, es por ello que se clasifican las infracciones de acuerdo con su impacto y recurrencia.

1. **Leves:** acciones puntuales que contradicen los valores o la convivencia, pero sin causar daños importantes.
2. **Graves:** conductas que generan conflictos, afectan a otras personas o alteran el funcionamiento de la Asociación, como comentarios discriminatorios, incumplimientos graves de funciones o divulgación no autorizada de información interna, entre otros.
3. **Muy graves:** faltas que vulneran principios éticos fundamentales o que puedan caracterizar delitos, como el acoso, la violencia, la apropiación indebida de recursos o cualquier acción que dañe seriamente a la Asociación, su normal funcionamiento o a sus integrantes y convivencia.

Artículo 6. Sanciones aplicables

Las sanciones tienen como objetivo mantener un ambiente de convivencia positivo y prevenir la repetición de comportamientos inapropiados. Siempre serán proporcionales a la falta cometida y respetarán el derecho a ser escuchado/a. Las medidas disciplinarias pueden ser:

1. **Advertencia verbal:** para faltas leves, como primer llamado de atención informal.
2. **Advertencia escrita:** documento formal donde se deja constancia del incumplimiento y se solicita el cese de dicha conducta.
3. **Suspensión temporal de participación:** inhabilitación para participar en actividades, eventos, grupos o decisiones de AJERGA por un tiempo determinado.
4. **Expulsión temporal:** pérdida transitoria de la condición de miembro o colaborador por tiempo determinado.
5. **Expulsión definitiva:** cuando no hay reparación posible o existe reincidencia grave.
6. **Otras medidas:** cualquier otra medida que el Comité de Ética considere adecuada para el caso concreto, siempre dentro del marco legal y estatutario.

**PARTE II – Del Comité de Ética y Disciplina y demás Mecanismos de Control; del
Procedimiento Disciplinario, del Procedimiento Consultivo y del Procedimiento
Deliberativo**

Capítulo I – De los Mecanismos de Control

Artículo 7. Mecanismos de Control

Ejercen mecanismos de control dentro de las atribuciones previstas en los Estatutos y en este Código:

1. La Junta Directiva, a través de sus Medidas Urgentes
2. El Comité de Ética y Disciplina
3. La Asamblea General, conforme a lo establecido en los Estatutos

Artículo 8. Medidas urgentes de la Junta Directiva

1. La Junta Directiva o el Comité de Ética y Disciplina podrán adoptar medidas urgentes cuando se identifiquen conductas que:

- a. Supongan un riesgo inminente para la seguridad física o psicológica de una persona.
- b. Afecten gravemente contra la imagen pública de la Asociación o sus organismos.
- c. Interrumpan o perjudiquen de forma significativa el funcionamiento de sus actividades.
- d. Alteren gravemente la convivencia pacífica y armónica entre los miembros de la Asociación.

2. Las medidas urgentes podrán incluir:

- a. Advertencias verbales o escritas de carácter informal.
- b. La suspensión provisional de la participación en actividades o en espacios de comunicación institucional, como grupos de mensajería, redes sociales, etc., con la obligación, por la Junta Directiva, de informar al Comité de Ética y Disciplina en un plazo máximo de 48 horas.
- c. La convocatoria inmediata al Comité de Ética y Disciplina para solicitar su intervención o una consulta informal.
- d. Cualquier otra medida que la Junta Directiva considere pertinente para atender la situación de forma adecuada y oportuna.

Artículo 9. Del Comité de Ética y Disciplina, sus atribuciones y funciones

El Comité de Ética es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de los principios éticos y de convivencia dentro de la Asociación. Su labor se enmarca en tres funciones fundamentales, cuyo ejercicio es de su exclusiva atribución:

1. **Función disciplinaria** : Investiga, delibera y propone acciones y/o sanciones proporcionales en caso de infracciones al Código o a los Estatutos, actuando siempre bajo los principios de equidad, transparencia y derecho a la defensa en Procedimiento Disciplinar.
2. **Función consultiva:** Asesora a la Junta Directiva y a los miembros de la Asociación frente a dudas o conflictos relacionados con la interpretación de los Estatutos y del Código de Ética y Disciplina.
3. **Función deliberativa:** Analiza situaciones complejas, específicas y/o objetivas que puedan requerir modificaciones al Código de Ética y Disciplina o que demanden su interpretación, y decide sobre posibles cambios mediante un proceso de votación.

Artículo 10. Constitución del Comité de Ética y Disciplina

El Comité estará constituido por los siguientes cargos, todos con derecho a voto:

1. **Presidente/a**
2. **Vicepresidente/a**
3. **Secretario/a**
4. **Vocales (mínimo dos) con un orden de suplencia preestablecido**

Artículo 11. Competencias y atribuciones de cada órgano del Comité de Ética y Disciplina

1. Corresponde a la **Presidencia**:
 - a. Representar al Comité de Ética y Disciplina;
 - b. Moderar y presidir las sesiones y reuniones del Comité;
 - c. Emitir su voto con independencia;
 - d. Dirigir los procedimientos de competencia del Comité, garantizando la correcta aplicación de los Estatutos y del Código de Ética y Disciplina
 - e. Redactar propuesta de Resolución Disciplinaria en Procedimiento Disciplinario
 - f. Redactar propuesta de Respuesta a Consulta en Procedimiento Consultivo
 - g. Redactar propuesta de modificación o de interpretación del Código de Ética y Disciplina en Procedimiento Deliberativo
2. Corresponde a la **Vicepresidencia**:
 - a. Emitir su voto con independencia;
 - b. Sustituir a la Presidencia en caso de ausencia, impedimento, conflicto de interés, designación u otras circunstancias
 - c. Revisar y proponer modificaciones a la propuesta de Resolución Disciplinaria elaborada por la Presidencia en el Procedimiento Disciplinario ;
 - d. Revisar y proponer modificaciones a la propuesta de Respuesta a Consulta elaborada por la Presidencia en el Procedimiento Consultivo.
 - e. Revisar la propuesta de cambio o interpretación del Código de Ética y Disciplina en Procedimiento Deliberativo;
3. Corresponde a la **Secretaría**:

- a. Emitir su voto con independencia;
 - b. Sustituir a la Vicepresidencia en caso de ausencia, impedimento, conflicto de interés, designación u otras circunstancias;
 - c. Redactar y remitir a los interesados las comunicaciones pertinentes en los procedimientos de competencia del Comité;
 - d. Revisar y proponer modificaciones a la propuesta de Respuesta a Consulta elaborada por la Presidencia en el Procedimiento Consultivo.
 - e. Revisar la propuesta de cambio o interpretación del Código de Ética y Disciplina en Procedimiento Deliberativo;
4. Corresponde a los/as **Vocales**, según el orden y los límites establecidos para la suplencia:
- a. Asumir las funciones de un miembro titular cuando sean convocados/as para su reemplazo;
 - b. Emitir su voto con independencia.

Artículo 12. Elecciones para los órganos del Comité

Los miembros del Comité de Ética y Disciplina serán elegidos mediante votación abierta entre los socios activos, en el marco de una Asamblea General convocada conforme a lo establecido en los Estatutos.

- 1. Preferentemente, esta elección se realizará de manera conjunta con la de la Junta Directiva. El mandato será de dos años, sin límite para su renovación.
- 2. Los interesados deberán postularse mediante listas o chapas, conformadas de acuerdo con los cargos establecidos para el Comité.
- 3. Se fomentará una participación paritaria, intercultural y representativa de la diversidad presente en la Asociación.
- 4. Una vez transcurridos los dos años, los miembros del comité continuarán ejerciendo sus funciones de manera interina hasta que se convoquen nuevas elecciones y se elija una nueva lista

Artículo 13. Requisitos para integrar el Comité

Para ser miembro del Comité de Ética y Disciplina se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1. No integrar ninguna función en la Junta Directiva.
- 2. Mantener la condición de socio activo de la Asociación.
- 3. No registrar sanciones graves ni muy graves en su historial disciplinario.
- 4. Mantener un vínculo activo y comprobable con las actividades de la Asociación.
- 5. Contar con reconocida integridad y conducta ética intachable.
- 6. Poseer conocimientos básicos sobre ética, normas internas y procedimientos disciplinarios, o disponer de la disposición para formarse en dichos temas.

7. No encontrarse en situación de conflicto de intereses con la Asociación ni con casos a tratar durante su mandato.

8. Disponibilidad para participar en las sesiones y actividades del Comité, garantizando su compromiso con las funciones asignadas.

Artículo 14. Conflictos de interés de los miembros del Comité

Ningún miembro del Comité podrá intervenir en deliberaciones o decisiones si se ve afectado directa o indirectamente por el caso tratado.

Los miembros en conflicto deberán declararlo voluntariamente y abstenerse de participar. En caso contrario, cualquier parte implicada podrá solicitar su recusación.

Artículo 15. Renuncia de los miembros del Comité

Cualquiera de los miembros podrá renunciar a su cargo en cualquier momento, mediante comunicación dirigida a la Presidencia del Comité, quien informará de ello al/la Vocal correspondiente

1. El/la Vocal asumirá las funciones del miembro saliente y lo sustituirá en sus atribuciones originales hasta el término del mandato.

2. En caso de renuncia del/de la Presidente/a, este/a deberá comunicarlo al/a la Vicepresidente/a, quien asumirá sus funciones de forma interina hasta el término del mandato. Asimismo, el/la Vicepresidente/a será responsable de convocar a un/a Vocal para que supla las funciones de la Secretaría, la cual, automáticamente, asumirá las funciones de la Vicepresidencia.

Capítulo II – Del Procedimiento Disciplinario

Artículo 16. Procedimiento Disciplinario

El Procedimiento Disciplinario es el conjunto de actuaciones formales a través de las cuales el Comité de Ética y Disciplina investiga, evalúa y resuelve presuntas infracciones al Código de Ética y Disciplina o a los Estatutos de la Asociación.

Artículo 17. Principios del Procedimiento Disciplinario

Son principios del Procedimiento Disciplinario:

1. **Legalidad:** Toda actuación se regirá por este Código y por los Estatutos de la Asociación.

2. **Proporcionalidad:** Las sanciones deben ser proporcionales a la falta presuntamente cometida.

3. **Presunción de inocencia:** Toda persona será considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario.
4. **Derecho a ser oído:** Las personas implicadas tienen derecho a presentar alegaciones y pruebas.
5. **Transparencia y confidencialidad:** El procedimiento será transparente en su procedimiento y confidencial respecto a las identidades y contenidos.
6. **Informalidad:** El procedimiento evitará formalismos excesivos para facilitar la participación y comprensión de las partes, sin afectar las garantías del debido proceso.

Artículo 18. Inicio del Procedimiento Disciplinario

El procedimiento disciplinario podrá iniciarse de las siguientes maneras:

1. **Ex officio:** El Comité de Ética y Disciplina, por cualquiera o varios de sus miembros, podrá iniciar de oficio el procedimiento disciplinario cuando tenga conocimiento directo o indirecto de hechos que puedan constituir una falta al presente Código de Ética.
2. **A requerimiento de la Junta Directiva:** La Junta Directiva por su presidente(a) podrá solicitar formalmente al Comité de Ética el inicio de un procedimiento disciplinario cuando existan indicios razonables de una posible infracción ética por parte de cualquier integrante de la asociación.
3. **Canal anónimo de denuncias (correo electrónico):** Cualquier persona podrá comunicar una falta ética mediante un canal anónimo habilitado por la Asociación (correo electrónico etica@retornoxove.gal), garantizando la protección de su identidad y la confidencialidad del proceso.

Artículo 19. Mediación

Una vez iniciado el procedimiento disciplinario, y siempre que la naturaleza del conflicto así lo permita según el criterio del Comité, se priorizará la mediación como mecanismo de resolución alternativa de conflicto, con el objeto de llegar a un acuerdo entre las partes de manera pacífica.

1. La mediación es un proceso cuyo fin es darle protagonismo a las partes protagonistas del conflicto que con ayuda de un mediador/a, quien facilitará la comunicación mediante diversas herramientas específicas, propiciando un espacio de diálogo respetuoso donde se pueda dirimir las diferencias entre ambas posiciones, intentando bucear entre los reales intereses y necesidades de las personas involucradas.
2. El rol del mediador/a es colaborativo entre las partes, intentando favorecer la comunicación, no tomando jamás decisiones por sobre las partes ni juzgará los hechos traídos al espacio de mediación.
3. La mediación se regirá en los siguientes principios:
 - a) Voluntariedad: Requiere del consentimiento explícito de las partes para participar del espacio de mediación.

- b) Imparcialidad: El mediador no debe poseer interés alguno respecto del hecho planteado en conflicto, ni respecto de ninguna de las partes.
- c) Neutralidad: El mediador debe mantener una posición neutral durante todo el proceso de mediación, no pudiendo mostrar ninguna emoción, palabra y/o acción que pudiera interpretar cierto balance respecto de una de las partes.
- d) Confidencialidad: Los hechos traídos a mediación serán de absoluta confidencialidad, debiendo las partes y el mediador/a firmar un acuerdo de confidencialidad.
- e) Profesionalidad del/ de la mediador/a: Quien actuará con buena fe y flexibilidad en el proceso.
- f) Personalísimo: Las partes deberán asistir al procedimiento ya sea presencial o virtualmente, el cual puede llevarse a cabo en varias sesiones.

Artículo 20. Proceso de Mediación

La mediación será conducida por un miembro del Comité o un tercero neutral con formación en resolución alternativa de conflictos, a elección entre sus miembros de común acuerdo

1. Los interesados serán debidamente notificados, conforme a lo establecido en este Código, para comparecer de manera voluntaria al proceso de mediación.
2. En la primera sesión se firmará un acta de aceptación a someterse de forma voluntaria al procedimiento de mediación, debiendo suscribirla los interesados/as y el/la mediador/a. Como así también se dejará explícito en la misma la confidencialidad de los temas que se aborden en los encuentros, como, en su caso, de lo que resulte del acuerdo entre las partes.
3. El procedimiento se llevará a cabo bajo la modalidad pautada, presencial y/o virtual, y conforme las circunstancias planteadas podrá extenderse en varias sesiones, no pudiendo extenderse en más de 8 sesiones.
4. En caso de que el mediador/a observe que una o ambas partes no se encuentren en posición de mediar, no extenderá el proceso y dará por finalizada la etapa de medición.
5. Se llevarán las sesiones bajo las herramientas de escucha activa y asertiva, parafraseo, preguntas abiertas, cerradas y circulares, entre otras técnicas que el/la profesional considere oportunas.
6. Queda terminante prohibido la mediación ante hechos de violencia de género.
7. En caso de que en las sesiones se susciten intempestivamente hechos de violencia, el/la mediador/a deberá dar por finalizado el proceso de mediación.
8. En caso de que la mediación resulte exitosa, se labrará un acuerdo entre las partes con los puntos y las medidas acordadas entre las partes, la cual será firmada por los participantes del procedimiento, el cual será confidencial, y en caso de incumplimiento cualquiera de las partes podrá notificar a AJERGA del mismo. Quedando cada parte con una copia de dicho acuerdo.
9. Debido al acuerdo se levantará un acta redactada por la Presidencia del acto y revisada por la Vicepresidencia designada, en la que conste que se ha llegado a un acuerdo

entre las partes, dando fin al conflicto y respetando la confidencialidad del procedimiento en cuestión. El procedimiento disciplinario será archivado, sin que se generen registros ni consecuencias adicionales, salvo lo expresamente dispuesto en el acta.

10. En caso de inasistencia de alguna de las partes o de que la mediación no resulte exitosa, el procedimiento disciplinario continuará su curso conforme a lo establecido.

11. Las partes podrán solicitar nuevamente una nueva sesión para revisar algún punto en cuestión, en caso de que alguna de las circunstancias entorno al factor tiempo o demográfico y otra situación haya cambiado y que por tal motivo pueda obstaculizar el cumplimiento de lo pautado o el mismo haya caído en abstracto.

Artículo 21. Las pruebas y su imprescindibilidad

Los procedimientos disciplinarios sólo tendrán seguimiento cuando se acompañen de elementos probatorios mínimos.

Es atribución exclusiva del Comité de Ética y Disciplina valorar la suficiencia de las pruebas para dar inicio formal al procedimiento o determinar el archivo del expediente en su caso, lo que se hará en hasta diez (10) días hábiles contados desde la recepción de la denuncia o solicitud.

Artículo 22. Notificación por correo electrónico

El denunciado será notificado del inicio del procedimiento disciplinario mediante correo electrónico, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles contados desde la admisión formal de la denuncia. La notificación será enviada por el Secretario del Comité de Ética a la dirección de correo electrónico registrada en la ficha de socio, teniéndose como válida y eficaz desde el momento del envío.

Artículo 23. Notificación por aplicaciones de mensajería

En caso de duda razonable sobre la recepción efectiva del correo electrónico, o si no existiera confirmación de lectura dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, la notificación podrá efectuarse por cualquier otro medio idóneo que permita constancia de su entrega, incluyendo aplicaciones de mensajería instantánea o mensajes de texto (SMS).

Artículo 24. Plazo de defensa por escrito: 10 días

El denunciado contará con un plazo de diez (10) días hábiles, desde la recepción de la notificación, para presentar su defensa por escrito.

Artículo 25. Elementos de la Defensa

La defensa deberá ser dirigida a la Presidencia del Comité de Ética y Disciplina de la Asociación y presentada por correo electrónico. Deberá incluir la identificación completa de la persona interesada, el número de referencia del caso y la exposición detallada de los fundamentos de hecho y de derecho que sustenten su posición.

Artículo 26. Proposición de pruebas

Durante el mismo plazo y en el escrito de defensa, el denunciado podrá proponer los medios probatorios que considere pertinentes para su defensa, los cuales serán valorados por el Comité de Ética y Disciplina.

Artículo 27. Audiencia

El Comité de Ética y Disciplina, *ex officio* o a requerimiento de la parte, podrá convocar a una audiencia preferentemente virtual, según corresponda, para permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la exposición de argumentos y la valoración de pruebas si estima necesario. Esta audiencia será sucintamente transcrita o grabada para fines de transparencia.

Artículo 28. Deliberación y Resolución Disciplinaria

La deliberación del Comité expresará su decisión mediante una Resolución Disciplinaria, la cual se basará exclusivamente en los hechos probados, las pruebas aportadas y las normas éticas aplicables. Se excluirán valoraciones subjetivas o ajenas al procedimiento.

1. La resolución disciplinaria se estructurará en tres partes: relato de los hechos, fundamentos y resolución.
2. Todas las decisiones del Comité de Ética se tomarán por mayoría de sus miembros actuantes. En caso de empate, se convocará al/a la Vocal que corresponda según el orden establecido.

Artículo 29. Plazo para dictar Resolución Disciplinaria

La resolución disciplinaria se dictará dentro de un plazo de hasta treinta (30) días contados a partir de la conclusión de las diligencias. Este plazo podrá prorrogarse por otros treinta (30) días, previa comunicación a los interesados, con fines de simple constancia.

Artículo 30. Comunicación de la Resolución al denunciado

La resolución será notificada al denunciado por vía electrónica, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles posteriores a la revisión de la resolución, junto con una motivación clara y completa.

Artículo 31. Aplicación y efectividad

Las sanciones éticas tendrán efecto inmediato desde su notificación, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

Artículo 32. Anotación en registro interno

Toda resolución disciplinaria será registrada en el archivo ético interno de la Asociación, garantizando la confidencialidad y respetando la normativa de protección de datos personales.

Artículo 33. Única instancia

La resolución se dictará en única instancia y contra ella no procede ningún recurso.

Capítulo III – Del Procedimiento Consultivo

Artículo 34. Procedimiento Consultivo

El procedimiento consultivo se aplicará cuando miembros u Organismos de la Asociación soliciten una interpretación ética de una situación concreta, sin que implique una denuncia formal.

Artículo 35. Principios del Procedimiento Consultivo

Este procedimiento se regirá por los principios de orientación, prevención, imparcialidad, transparencia y no vinculación.

Artículo 36. Solicitud de Consulta

1. La solicitud de consulta deberá formularse por correo electrónico al Comité de Ética y Disciplina, identificándose el consultante con nombre, apellidos, documento de identificación y dirección de correo electrónico para futuras comunicaciones. Deberá describirse con el máximo detalle posible el contexto de la consulta y formularse la(s) pregunta(s) de manera clara y objetiva.
2. No se admitirán consultas infundadas, especulativas o excesivamente genéricas. Las consultas no tienen como propósito rendir cuentas ni proporcionar información sobre gestiones o aspectos financieros de la Asociación, competencia que corresponde exclusivamente a la Asamblea General según los Estatutos.

Artículo 37. Registro y numeración de las Consultas

Cada consulta admitida a trámite será registrada con un número único y archivada en el registro de consultas éticas.

Artículo 38. Respuesta a la Consulta

Una vez admitida y registrada la consulta, el Comité la someterá a discusión, elaborará la respuesta correspondiente y la enviará al interesado por el mismo canal por el que fue recibida, dentro de un plazo inicial de 10 días, prorrogable hasta un máximo de 30 días.

Artículo 39. Efecto recomendatorio

Las respuestas emitidas por el Comité tendrán carácter meramente recomendatorio y no vinculante, orientando al consultante en su conducta.

Artículo 40. Efecto vinculante

Si el Comité, en coordinación con la Junta Directiva, determinan que una consulta tiene implicaciones colectivas o puede sentar un precedente, esta podrá ser declarada como vinculante para casos similares. En tal caso, se emitirá una Resolución Vinculante, la cual será publicada a través de los medios oficiales de la Asociación para el conocimiento general de todos los asociados.

Artículo 41. Modificación del efecto

El carácter vinculante de una consulta podrá ser modificado mediante resolución motivada del Comité de Ética y Disciplina, en conjunto con la Junta Directiva, quienes aprobarán la modificación mediante votación conjunta por mayoría.

Capítulo IV – Del Procedimiento Deliberativo

Artículo 42. Procedimiento Deliberativo

1. El Procedimiento Deliberativo tiene por finalidad la modificación, actualización o interpretación oficial del Código de Ética y Disciplina de la Asociación, procurando que dichos cambios reflejen las necesidades, principios y valores de la comunidad asociativa, con especial atención a criterios técnico-jurídicos que garanticen coherencia normativa y solidez institucional.
2. El Código de Ética y Disciplina solo podrá ser modificado conforme al procedimiento establecido en el presente capítulo y finalmente mediante aprobación por sufragio de la Asamblea.

Artículo 43. Inicio del Procedimiento Deliberativo

El Procedimiento Deliberativo podrá ser iniciado por:

1. Propuesta escrita y motivada de, al menos, dos (2) miembros del Comité de Ética y Disciplina.
2. Propuesta escrita y motivada presentada por la Presidencia de la Junta Directiva, en representación de dicho órgano.
3. Propuesta escrita y motivada suscrita por un mínimo de quince (15) asociados efectivos.

Artículo 44. Propuesta de Modificación

En caso de que la propuesta no contenga una fundamentación o motivación suficiente, o no indique con precisión los dispositivos que se desean modificar, insertar, actualizar o interpretar, podrá ser inadmitida mediante votación de todos los miembros del Comité de Ética y Disciplina (Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría y Vocales), dentro de un plazo máximo de 30 días. Esta decisión será comunicada al interesado en el mismo plazo, sin perjuicio de la posibilidad de presentar una nueva propuesta.

Artículo 45. Convocatoria y Composición

Recibida la propuesta de modificación, el Comité se reunirá en su totalidad (Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría y Vocales) para elaborar y deliberar sobre el texto de las modificaciones propuestas.

Artículo 46. Análisis y Discusión

Durante el procedimiento, se realizará un análisis detallado de la propuesta de modificación o interpretación, considerando:

1. La coherencia con los principios y valores de la Asociación;
2. La adecuación a los Estatutos y normativas vigentes;
3. El impacto para los miembros y la comunidad asociativa en general.

Artículo 47. Propuesta final de modificación

Una vez acordado el texto final de la propuesta de modificación del Código de Ética y Disciplina, este será sometido a votación mediante sufragio universal de los miembros de la Asociación, en el marco de una Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria convocada expresamente para tal fin, debiendo constar en el correspondiente orden del día.

Artículo 48. Aprobación de la modificación

La modificación será aprobada por mayoría simple de los miembros presentes en la Asamblea convocada expresamente para tal fin. Tendrán derecho a voto todos los presentes que reúnan la condición de socios, incluidos los integrantes de la Junta Directiva y del Comité de Ética y Disciplina.

Una vez aprobada la modificación, lo cual quedará debidamente registrado en el acta correspondiente, el Comité de Ética y Disciplina, por medio de su Presidencia, procederá a consolidar el texto final del Código de Ética y Disciplina. Dicho texto será publicado a través de los medios oficiales de la Asociación para su conocimiento general.

PARTE IV – DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 49. Aprobación del presente Código

El presente Código de Ética y Disciplina, redactado por una Comisión especialmente designada para tal fin, será sometido a aprobación por sufragio universal de los socios presentes en la Asamblea General convocada expresamente al efecto.

Artículo 50. Nombramiento y Ratificación del primer Comité de Ética y Disciplina

El primer Comité de Ética y Disciplina será nombrado en Asamblea General y ratificado mediante sufragio universal de los socios presentes. Su mandato se extenderá hasta 31 de enero del año 2027, sin perjuicio de lo establecido para su eventual renovación.

Artículo 51. Vigencia

El presente Código de Ética y Disciplina entrará en vigor a partir de su aprobación por la Asamblea General de la Asociación, debiendo ser difundido por los medios oficiales para conocimiento de todos los miembros.

Artículo 52. Supuestos no previstos

Las situaciones no contempladas expresamente en el presente Código serán resueltas por el Comité de Ética y Disciplina, con base en los principios generales del derecho, los fines y misión de la Asociación, y el principio de equidad.