

## **INFORME DE RESULTADOS – GRUPO DE TRABAJO TRIBUNAL DE ÉTICA Y DISCIPLINA**

**Fecha de realización:** 4 de octubre 2025

### **I. Introducción**

El presente informe sistematiza los resultados obtenidos en el grupo de trabajo Tribunal de Ética y Disciplina (TED) desarrollado en el marco del proceso de Reforma de Estatutos del Club Social y Deportivo Colo-Colo. La instancia tuvo por objetivo recoger percepciones, experiencias y propuestas de los participantes sobre el funcionamiento, fortalezas y desafíos del ámbito analizado, con el fin de identificar aprendizajes y recomendaciones útiles para la actualización estatutaria y la mejora de los mecanismos de participación del Club.

La sesión se desarrolló de manera presencial el día 4 de octubre de 2025, con la participación de tres integrantes del TED y se trabajó sobre el Eje 2: Funciones, transparencia y responsabilidades de la directiva y de los órganos del Club.

### **II. Objetivo del informe**

Sistematizar los principales hallazgos y propuestas emanadas de la sesión, organizadas según los ejes de trabajo establecidos.

### **III. Antecedentes y contexto**

El Tribunal de Ética y Disciplina constituye uno de los órganos centrales del CSD Colo-Colo en materia de resguardo institucional, encargado de conocer y sancionar faltas a los principios y normas internas del club. Pese a su relevancia, el TED ha funcionado históricamente con intermitencia, enfrentando vacíos normativos, dificultades operativas y escasa visibilidad entre los socios. Su estructura actual —compuesta por seis miembros electos en asamblea— no cuenta con reglamento interno ni con un calendario de sesiones regulares.

La discusión del grupo se enmarcó, por tanto, en una doble preocupación: actualizar las bases estatutarias que rigen al tribunal y dotarlo de un funcionamiento orgánico, preventivo y pedagógico, acorde con la institucionalidad moderna que la reforma busca consolidar.

### **IV. Metodología**

La sesión tuvo una duración aproximada de 90 minutos y se organizó en torno a tres dimensiones de análisis: fortalezas, debilidades y propuestas. El diálogo se guio mediante preguntas abiertas que invitaban a reflexionar sobre el rol, la estructura y la relación del TED con los demás órganos del club.

Las facilitadoras intervinieron activamente para reconducir la conversación hacia los ejes del instrumento, manteniendo equilibrio entre las experiencias personales y las observaciones de carácter institucional. La modalidad presencial favoreció un intercambio fluido y espontáneo, aunque la extensión de los temas tratados exigió reformular preguntas para mantener el foco normativo.

## **V. Resultados**

El desarrollo del grupo de trabajo permitió construir un diagnóstico integral sobre el Tribunal de Ética y Disciplina (TED) en tanto órgano encargado de resguardar los principios, la convivencia y la transparencia institucional del Club Social y Deportivo Colo-Colo. La discusión se organizó en torno a tres dimensiones: fortalezas, debilidades y propuestas, cuyas conclusiones se presentan de manera articulada a continuación.

### **A. Fortalezas**

Los participantes coincidieron en que la sola existencia del TED representa un avance institucional relevante dentro del CSD Colo-Colo. En un club que aspira a fortalecer su vida democrática, contar con un órgano elegido por Asamblea que actúe como garante de los principios éticos y disciplinarios constituye una señal de madurez organizativa. Se destacó especialmente su carácter electivo y autónomo, que permite fiscalizar a las autoridades sin depender del Directorio, reforzando la confianza interna y el sentido de justicia.

El grupo valoró además los precedentes establecidos en casos emblemáticos —como el proceso disciplinario contra el expresidente Camacho—, donde el tribunal actuó con celeridad y criterio, reafirmando su independencia y su capacidad de intervención ante faltas graves. Estos episodios fueron interpretados como una demostración concreta del potencial fiscalizador del órgano y de su rol político dentro de la estructura del club.

Finalmente, se reconoció la voluntad y el compromiso personal de quienes integran el tribunal, que, a pesar de carecer de recursos, apoyo logístico y un marco normativo claro, han sostenido su funcionamiento y legitimidad frente a la comunidad colocolina.

### **B. Debilidades**

El análisis del grupo reveló que el TED opera sobre bases normativas insuficientes y con un nivel de institucionalización muy limitado. La falta de un reglamento interno constituye el principal obstáculo para su funcionamiento, ya que obliga a depender de la autoconvocatoria de los miembros y genera retrasos en la tramitación de denuncias o apelaciones. La estructura actual, conformada por seis integrantes sin suplencias ni agenda de trabajo regular, se vuelve ineficiente frente a inhabilitaciones o renunciaciones, afectando la continuidad de las labores.

Los vacíos normativos se expresan también en contradicciones entre el estatuto, el protocolo del Ministerio del Deporte y el protocolo de género vigente. Estas superposiciones producen conflictos de competencia —por ejemplo, en casos de acoso o violencia— y exponen al tribunal a presiones o expectativas que exceden su mandato disciplinario. Asimismo, se constató una profunda desinformación entre los socios respecto de las atribuciones reales del TED, lo que genera denuncias improcedentes y una percepción errónea del tribunal como “instancia suprema” capaz de resolver cualquier conflicto interno.

Por último, se observó un déficit de conocimientos jurídicos en la composición actual, lo que limita la precisión técnica en la redacción de fallos y resoluciones. En síntesis, el TED se percibe como un órgano necesario, pero debilitado por la obsolescencia de su marco normativo, la precariedad operativa y la falta de articulación institucional.

### C. Propuestas

Las propuestas elaboradas por el grupo apuntaron a una modernización profunda del tribunal, tanto en su estructura como en su relación con el resto del club. En primer lugar, se planteó la necesidad urgente de elaborar un reglamento interno auto-acordado, flexible y complementario al Estatuto, que establezca con claridad los procedimientos, quórums, plazos, mecanismos de notificación y criterios de admisibilidad. Este reglamento permitiría profesionalizar la gestión y reducir la dependencia de la interpretación personal. Se enfatizó también la importancia de definir de manera explícita los tipos de sanción, sus rangos y los factores atenuantes o agravantes, a fin de limitar la discrecionalidad en las decisiones.

En materia de estructura, se propuso ampliar la composición del tribunal mediante la incorporación de suplentes —idealmente los seis candidatos siguientes más votados—, unificar los periodos electorales de todos los órganos del club y garantizar la presencia de profesionales con formación jurídica que equilibren la experiencia institucional con la capacidad técnica. Asimismo, se sugirió avanzar hacia un modelo descentralizado con representación macrozonal (Norte, Centro y Sur), que permita conocer denuncias en regiones y fortalecer el vínculo territorial del TED.

Desde un enfoque preventivo, el grupo planteó incorporar una función pedagógica y de difusión permanente. El tribunal debería participar en campañas educativas y comunicacionales que informen a los socios sobre los principios del club, las materias de su competencia y los mecanismos de denuncia. Se propuso crear cápsulas audiovisuales, infografías y material digital accesible a través de la página web institucional.

En cuanto a transparencia y accesibilidad, se recomendó habilitar una sección específica del TED en el sitio web del CSD Colo-Colo con un formulario estandarizado de denuncia, que incluya filtros de admisibilidad y orientaciones básicas. Esto permitiría ordenar los procesos y reducir la carga de trabajo. También se sugirió publicar informes periódicos de gestión, respetando la confidencialidad de los casos, y entregar a cada nuevo socio un kit informativo que incluya estatutos, protocolos y organigrama institucional.

Finalmente, se propuso fortalecer la vinculación institucional del tribunal mediante un canal formal de coordinación con el Directorio, preferentemente a través del Secretario General, estableciendo mecanismos de fiscalización recíproca: el TED rendiría informes periódicos sobre su labor, mientras el Directorio garantizaría apoyo operativo y seguimiento de las recomendaciones emanadas del órgano disciplinario.

### VI. Conclusiones

El trabajo desarrollado por el Grupo de Tribunal de Ética y Disciplina permitió constatar, con notable convergencia entre sus integrantes, que la existencia de este órgano es indispensable para la salud institucional del Club Social y Deportivo Colo-Colo, aunque su actual configuración resulta insuficiente para los desafíos de una organización moderna y territorialmente extensa. Las reflexiones del grupo evidencian que el fortalecimiento del TED no depende solo de su voluntad o de la reforma estatutaria, sino que el tribunal requiere consolidarse como un actor pedagógico y preventivo, capaz de educar a socias y socios en el sentido de pertenencia, la responsabilidad social y la convivencia institucional, y no limitarse a reaccionar frente a conflictos.



La discusión reveló, además, la necesidad de un equilibrio entre profesionalización y participación: incorporar perfiles jurídicos que aseguren rigor normativo, sin perder el carácter ciudadano y voluntario que sustenta al club social. Del mismo modo, se subrayó que la descentralización, la comunicación digital y la educación estatutaria son condiciones imprescindibles para transformar la ética institucional en un principio vivo y transversal.

En resumen, los resultados de esta sesión confirman que el TED es un componente esencial de la estructura democrática del CSD Colo-Colo. Su modernización normativa, su articulación con los demás órganos y su apertura pedagógica serán determinantes para que el proceso de Reforma de Estatutos no se limite a una actualización formal, sino que encarne un cambio efectivo en la cultura institucional del club.

