

Favor tener presente los siguientes comentarios
Lo que aparece con rojo y tachado es para eliminar o modificar
Propuestas presentadas de color verde
Propuestas presentadas de color azul
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE ASESORES EN INVERSIONES COOASESORES CTA
RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO Y COMPENSACIONES TITULO PRIMERO
RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO
CAPITULO I GENERALIDADES
ARTÍCULO 1. El régimen de trabajo asociado permite regular y precisar el trabajo de los asociados en cuanto a condiciones, requisitos y procedimientos particulares para la vinculación del Asociado a las actividades, los derechos y deberes relacionados con el desempeño de labores, las causales y clases de sanciones por actos de indisciplina relacionados con ellos, así como el procedimiento para imponer dichas sanciones y las personas facultadas para sancionar; las causales de exclusión como asociado y las demás estipulaciones convenientes y/o necesarias para regular la actividad del trabajo asociado.
CAPITULO II ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
ARTICULO 2. Una vez se forma parte de la Cooperativa se requiere que el asociado, además de aportar el capital por concepto de aportes sociales, aporte directamente su capacidad de trabajo física, técnica e intelectual como parte del acto cooperativo, conforme a lo establecido en el estatuto, sin sujeción a la legislación laboral ordinaria. Existe compromiso contractual asociativo desde el momento de su aceptación y al acogerse al estatuto y reglamentos aprobados por la Asamblea General y Consejo de Administración.
ARTICULO 3. El trabajo en la Cooperativa estará a cargo de los asociados, quienes desarrollarán las actividades previstas en el estatuto y el presente régimen en forma autogestionaria.
ARTICULO 4. La Cooperativa es la propietaria de los medios materiales de labor o de aquellos que proporcionen fuentes de trabajo, como: activos fijos, equipos de oficina y demás medios necesarios para su labor.

ARTICULO 5. La Cooperativa organizará directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y financiera, y asumirá los riesgos en su realización, inclusive cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total o parcial en favor de otras empresas o terceros en general.

ARTICULO 6. La Cooperativa no podrá vincular personas naturales no asociadas, salvo que se presente uno de los siguientes eventos:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.
2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al Régimen de Trabajo Asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la Cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa.

ARTICULO 7. Para el eficiente cumplimiento por parte de los asociados, de las condiciones o requisitos establecidos en el Estatuto y los regímenes, la cooperativa tiene dispuesto un equipo humano de soporte comercial y administrativo, un sistema integrado de información para la administración de la base de datos, y espacios físicos adecuados, todo esto en las respectivas sedes de la cooperativa. Además, el Asociado podrá desempeñar el cargo para el cual fue elegido democráticamente como miembro de los órganos directivos, comités especiales o comisiones transitorias por designación de la Asamblea General o Consejo de Administración, siempre y cuando éste acepte y no interfiera con la responsabilidad frente al trabajo asociado y cumpla con el lleno de los requisitos para el cargo al cual aspira.

CAPITULO III

CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN DEL TRABAJADOR ASOCIADO

ARTICULO 8. El ingreso de un trabajador asociado a la Cooperativa está condicionado a acreditar que no está afectado por ninguna incapacidad legal y a poseer conocimientos en seguros e inversiones, en seguridad social y planes complementarios de salud, y venta y colocación de bienes o servicios, de acuerdo a la forma y al procedimiento de acreditación que para tal efecto expida el Consejo de Administración, de tal manera que desarrolle el trabajo personalmente de acuerdo con sus aptitudes, capacidades, disponibilidad del aspirante y que éstas coincidan con los requerimientos para el desempeño de sus funciones.

ARTICULO 9. Quien aspire a ser trabajador asociado de la cooperativa, deberá además cumplir con los siguientes requisitos estatutarios:

a) Presentar la solicitud en el formato establecido por la Cooperativa.				
b) Acreditar certificación de idoneidad como intermediario de seguros y capitalización, o en seguridad social y planes complementarios de salud, expedida por la entidad u órgano competente para tal efecto.				
c) Presentar referencias personales de dos asociados de la Cooperativa.				
d) Acreditar curso básico de economía solidaria, con énfasis en trabajo asociado, con una intensidad no inferior a veinte (20) horas. El curso de educación Cooperativa podrá realizarse antes del ingreso del Asociado y a más tardar en los tres (3) primeros meses, posteriores a dicho ingreso. Este curso será dictado por entidad autorizada por la normatividad expedida por la Superintendencia de Economía Solidaria de Colombia.				
El Asociado debe actualizar el curso de cooperativismo cada 5 años, con carácter obligatorio, para lo cual la Cooperativa facilitará los medios para realizarlo de manera gratuita.				
e) Las demás que determine el estatuto.				
PARÁGRAFO 1: La cooperativa no exigirá a los asociados ni aspirantes exámenes de VIH, Abreugrafía Pulmonar ni prueba de embarazo.				
ARTÍCULO 10. La Cooperativa podrá practicar al aspirante para cumplir sus funciones a desempeñar, exámenes, entrevistas y demás pruebas que le permitan identificar sus cualidades y aptitudes; además, prestar su concurso personal para el desarrollo de las siguientes actividades:				
Capacitación	Duración aproximada	Modalidad	Asistentes	Evaluación
				Pretende evaluar el conocimiento de los asociados y nunca será causal de exclusión
Inducción a la cooperativa Conceptos generales del funcionamiento de la cooperativa.	8 horas	Semipresencial	Asociados trabajadores nuevos	Verbal y/o escrita
Formación de directivos	16 horas anuales	Presencial y/o semipresencial	Órganos de Administración y Vigilancia	Verbal y/o escrita
Formación cooperativa en nivel avanzado	8 horas anuales	Presencial y/o semipresencial	Asociados trabajadores miembros de órganos o comités de la cooperativa	Verbal y/o escrita
Formación en las actividades propias del objeto social	32 horas anuales	Presencial y/o semipresencial	Asociados trabajadores	Verbal y/o escrita
b) Observar los preceptos del presente régimen y acatar lo dispuesto por las autoridades de la cooperativa según el orden jerárquico establecido.				

c) No presentarse en las instalaciones de la cooperativa o en las de las compañías o empresas con las que ésta tenga vínculos comerciales (directa o indirectamente), o ejercer sus actividades como asociado, en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas sicoactivas.
d) Mantener relaciones respetuosas y morales con sus superiores, subalternos y demás compañeros, así como con las compañías con las que se tengan vínculos comerciales, favoreciendo un clima cordial y culto, evitando insultos, malos tratos y divulgar asuntos que vayan en contra de la dignidad y la moral de los miembros de la cooperativa que afecten su vida privada.
e) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los implementos de labor, la dotación y demás bienes de trabajo de la cooperativa.
f) Abstenerse de utilizar los implementos de labor suministrados por la Cooperativa para fines distintos del trabajo asociado.
g) Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de la cooperativa que están bajo su manejo y responsabilidad, previa investigación que compruebe su responsabilidad, garantizando en todo caso el derecho constitucional del debido proceso.
h) Ayudar al cuidado y ejecución de las labores en el trabajo, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberán acatar las normas de higiene y seguridad industrial que se encuentren establecidas.
i) Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, máquinas y demás bienes de la cooperativa.
j) Prestar la colaboración y solidaridad en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten al personal de la cooperativa.
k) Comunicar oportunamente las observaciones que estimen conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a la cooperativa, compañeros de labor y denunciar oportunamente cualquier irregularidad.
l) Cuidar su apariencia personal y utilizar los distintivos establecidos por la administración de la cooperativa.
m) Asistir a los eventos educativos programados por el Comité de Educación de manera obligatoria cuando el Consejo lo considere, y por los diferentes órganos de la Cooperativa.

ARTICULO 12. Además de los derechos consagrados en el Estatuto y los reglamentos internos de la cooperativa, el trabajador asociado, tendrá los siguientes:

a) Mantener dentro de la Cooperativa una ocupación en actividades relacionadas con el trabajo asociado, que sólo perderá por las causas previstas en la ley cooperativa, el Estatuto y los presentes regímenes.

b) Recibir de la Cooperativa la inducción y capacitación contemplada en el Estatuto y los regímenes, de acuerdo con los requerimientos.

c) Tener acceso a todos los servicios de la Cooperativa establecidos por la Asamblea General.

d) Ser informado sobre los avances, retrocesos y perspectivas de la Cooperativa.

e) Expresar por los conductos regulares sus apreciaciones de las actuaciones de los órganos de administración, control y vigilancia como también de los asociados de la cooperativa.

f) Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crea convenientes.

g) Recibir un trato cordial, digno, respetuoso y culto por parte de los superiores, asociados y demás compañeros de la cooperativa.

h) Tener acceso a la formación, capacitación y asistencia técnica para el mejor desempeño de sus funciones.

i) Afiliación al sistema de seguridad social integral conforme a la ley.

j) Suscribir el convenio de trabajo asociado conforme a los regímenes aprobados.

CAPITULO V SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 13: Será obligación de la Cooperativa y de todos sus asociados acatar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas en el Sistema de Seguridad Social en Colombia, así mismo las indicadas por la respectiva Administradora de Riesgos Laborales y las establecidas por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 14: La Cooperativa velará por la higiene, salud y seguridad de los trabajadores asociados en su sitio de trabajo, y adoptará y pondrá en práctica las medidas necesarias para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y hará las gestiones ante la ARL para este efecto.

ARTICULO 15: La Cooperativa adoptará y ejecutará permanentemente el Programa de Salud Ocupacional, conforme a las normas vigentes.
ARTÍCULO 16: La cooperativa contará con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), integrado conforme a las disposiciones normativas y reglamentarias de los entes de control y vigilancia.
CAPITULO VI PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES
ARTÍCULO 17. Además de las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el Estatuto, en cuanto al trabajo asociado, se establecen las siguientes:
PROHIBICIONES
Prestar asesoría en productos y servicios no legalizados en Colombia por la autoridad competente.
INCOMPATIBILIDADES
a. Ser sancionado por la Superintendencia Financiera u órgano competente por la asesoría e intermediación de seguros.
b. Pertenecer a otra cooperativa que desarrolle actividades iguales o similares al objeto social de COOASESORES CTA.
CAPITULO VII
TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE TRABAJO ASOCIADO
ARTICULO 18. La relación de trabajo asociado terminará con la empresa cooperativa por las siguientes causas:
a) Retiro voluntario del asociado.
b) Pérdida de alguna de las calidades o condiciones exigidas para ser asociado.
c) Muerte del asociado.
d) Exclusión del asociado conforme al Estatuto.
e) Por haber sido condenado por delitos que afecten a la Cooperativa.
ARTICULO 19. El retiro voluntario de la Cooperativa implica la terminación de la relación de trabajador asociado y debe ser solicitado por escrito al Consejo de Administración.

ARTICULO 20. Cuando el asociado no pueda continuar o materialmente no le sea posible aportar trabajo a la Cooperativa, perderá su calidad de asociado. El Consejo de Administración, por solicitud expresa de la Gerencia previo concepto del Comité de ingresos, retiros y productividad, formalizará su retiro; o en su defecto por la decisión expresa de la cooperativa mediante resolución. Se consideran razones que le imposibilitan continuar desempeñando su actividad en la Cooperativa, las siguientes:
a) Pérdida de la habilitación legal para el ejercicio de su fuerza de trabajo conforme a las disposiciones legales vigentes.
b) Pérdida de la capacidad legal para el ejercicio de su fuerza de trabajo conforme a la normatividad vigente.
c) Por terminación de su actividad como consecuencia de haberse decretado la disolución para la liquidación de la Cooperativa.
d) Por reconocimiento de pensión por invalidez, de conformidad con lo que a este respecto determina la ley 100 de 1993, y éste deje de aportar por este motivo trabajo a favor de la cooperativa.
ARTICULO 21. La suspensión o exclusión del trabajador asociado se registrará por los procedimientos y faltas contempladas en el Estatuto y los regímenes.
ARTICULO 22. Terminada la relación de trabajo asociado, la Cooperativa dispondrá de noventa (90) días calendario para entregar los aportes y las compensaciones que correspondan previo descuento de las obligaciones pendientes al trabajador asociado retirado.
ARTÍCULO 23. En caso de fallecimiento del trabajador asociado, se procederá así:
a) Una vez se conozca por parte de la cooperativa del fallecimiento o declaración de muerte del asociado, la cooperativa publicará aviso por 15 días calendario en su página web para conocimiento de los herederos y terceros interesados en los derechos del causante.
b) Los interesados deben aportar los documentos y pruebas idóneas, que los acrediten como causahabientes y herederos del asociado fallecido.
c) Cumplido el término del aviso, la cooperativa analizará las solicitudes y documentos aportados por los interesados, dentro de los 30 días calendario.

d) Posteriormente la Gerencia determinará quién o quiénes recibirán los derechos económicos aplicando para ello las normas civiles sucesorales y de seguridad social aplicables a la materia. Cuando se tenga conocimiento de trámite sucesoral la cooperativa le certificará al apoderado o al Juez de conocimiento los derechos económicos a que tenía derecho el asociado fallecido, y hará entrega de los mismos a quienes sean adjudicados previa presentación de la escritura o auto de partición y adjudicación. Una vez se determine a quién se entregan los derechos económicos se enviará copia de esta información al Consejo de Administración para su conocimiento, lo cual deberá constar en Acta.

e) La cooperativa dispondrá de sesenta (60) días calendario para la entrega de los aportes, las compensaciones y demás derechos de contenido económico, a los causahabientes que acrediten su condición de tales.

CAPITULO VIII JERARQUÍA

ARTÍCULO 24. Sin detrimento del cumplimiento de las funciones de los órganos de administración y vigilancia, en la organización del trabajo la jerarquía de la cooperativa será:

Asamblea General Consejo de Administración Gerente

CAPITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 25. CLASES DE SANCIONES: Se establecen las siguientes clases de sanciones por violación a los deberes, con ocasión del trabajo asociado:

- a) Amonestación privada
- b) Amonestación por escrito
- c) Suspensión de los derechos
- d) Exclusión de la Cooperativa

El Consejo de Administración y la Gerencia serán competentes para imponer sanciones en virtud del trabajo.

ARTÍCULO 26. MEDIDA PREVENTIVA. Como medida preventiva y hasta por un término de quince (15) días calendario, el Gerente podrá suspender el convenio de trabajo asociado al presunto infractor, por incurrir en actos de flagrante indisciplina o que atenten contra la moral, la reputación o el buen nombre de los Directivos, funcionarios, asociados o empresas con las cuales se tenga relación comercial, mientras sesiona el órgano competente y se inicia el trámite procedimental para aplicar la sanción correspondiente, en los términos previstos en el Estatuto y los regímenes.

Vencido el plazo señalado en el inciso que antecede sin que el Consejo de Administración haya sesionado a fin de iniciar el trámite procedimental pertinente, el presunto Asociado infractor volverá a gozar de todos los servicios que presta la Cooperativa.

PARÁGRAFO: El conocimiento que el presunto Asociado infractor tenga de la aplicación de la presente medida preventiva, se hará mediante comunicación escrita que deberá remitirse a la última dirección que dicho Asociado tenga registrada en la Cooperativa. Contra la imposición de esta medida preventiva no cabe interponer por el Asociado ningún recurso.

ARTÍCULO 27. COMPETENCIA: El Gerente será competente para imponer la amonestación privada y la amonestación por escrito, cuando se trate de faltas leves.

El Consejo de Administración será competente para imponer la amonestación por escrito y la suspensión de derechos o la exclusión cuando se trate de faltas graves.

ARTÍCULO 28. FALTAS LEVES: Los asociados que cometan las siguientes faltas leves, por primera vez, serán objeto de posibles sanciones, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario:

a) El mal trato para con otros asociados, órganos de dirección de la Cooperativa, empleados de la misma, empleados o funcionarios de compañías o empresas con las que la Cooperativa tenga vínculos comerciales y, en general, todas aquellas personas, naturales o jurídicas, que tengan nexos o vínculos con la actividad social, económica, empresarial o de cualquier otra índole de la Cooperativa.

b) Efectuar un manejo indebido, incorrecto, imprudente o negligente de los signos distintivos, marcas o logotipos que estén en cabeza de la Cooperativa y sus empresas filiales.

c) Efectuar un manejo indebido, incorrecto, imprudente o negligente del correo corporativo o de la papelería (pagarés, Soat, títulos de capitalización, entre otros) que la Cooperativa suministre directa o indirectamente a través de entidades con las que tenga vínculos comerciales.

d) Observar conductas o comportamientos de los que se infieran actos de competencia desleal.

e) Incumplir las obligaciones y deberes que le son impuestas por el Estatuto, los regímenes y los reglamentos de la cooperativa.

f) Las demás conductas o faltas que, a juicio del Gerente, sean consideradas como leves y que, por tanto, ameriten imponer este tipo de sanción.

ARTÍCULO 29. FALTAS GRAVES: Los asociados que cometan las siguientes faltas graves serán objeto de posibles sanciones, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario:

- a) La reincidencia en la comisión de faltas leves en un término de un (1) año.
- b) Por graves infracciones a la disciplina social establecida en el Estatuto, los regímenes y reglamentos de la Cooperativa, y demás decisiones y requerimientos de los órganos de administración, vigilancia y control.
- c) Por difamar de la Cooperativa o de los terceros con quienes mantenga relaciones comerciales, o por faltas al respeto e integridad personal a los asociados y empleados de estas entidades.
- d) Por haber sido condenado por delitos dolosos.
- e) Por servirse de la Cooperativa en forma fraudulenta, en provecho de terceros o de los mismos asociados.
- f) Por falsedad o reticencia en la presentación de documentos que la Cooperativa requiera, en relación con la actividad del asociado en la misma.
- g) Por entregar en la Cooperativa bienes de procedencia fraudulenta.
- h) Por abstenerse de participar en las actividades de educación que programe la Cooperativa y no concurrir a las asambleas a que se le cite, sin que el asociado lo justifique al ser requerido.

i) Por incumplimiento de las obligaciones económicas contraídas con la Cooperativa, bajo las siguientes condiciones: 1) cuando dichas obligaciones superen el 75% del monto total de los aportes sociales disponibles durante dos (2) meses consecutivos o 2) por el incumplimiento de las obligaciones durante ~~seis (6) meses~~

PARÁGRAFO. Sólo es excusa en caso de enfermedad grave justificable.

- j) Por violar parcial o totalmente los deberes consagrados por el Estatuto, los regímenes y reglamentos.
- k) Por negarse en forma reiterada a prestar sus servicios personales para el logro de los objetivos de la Cooperativa.
- l) Por realizar actividades políticas, religiosas o raciales al interior de la Cooperativa.
- m) Por asociarse a otra entidad cooperativa cuyo acuerdo cooperativo se base en el trabajo asociado, y desarrolle actividades iguales o similares al objeto social de COOASESORES CTA.

n) La comprobada retención de dinero o indebida utilización de los medios de recaudo físicos o tecnológicos destinados a realizar los pagos de los clientes y/o usuarios, efectuadas directa o indirectamente ya sea por acción u omisión propia y/o por interpuesta persona a su nombre en el desarrollo de sus actividades como trabajador asociado.

o) Por incurrir en comportamientos o actuaciones que conduzcan a crear pánico financiero en la cooperativa que cause efectos de detrimento económico para la misma.

p) Pérdida del código o representación de la o las aseguradoras por parte del Asociado, como consecuencia del manejo indebido de dineros recibidos o captados de los clientes.

q) Las demás conductas o faltas que, a juicio del Consejo de Administración, sean consideradas como graves y que, por lo tanto, ameriten imponer este tipo de sanciones.

r) Efectuar manifestaciones tendenciosas, infundadas, difamatorias, injuriosas o calumniadoras de la Cooperativa, de sus órganos de dirección, empleados, asociados o de aquellas compañías o empresas con las cuales la Cooperativa tiene vínculos comerciales directa o indirectamente o de cualquier otra naturaleza.

s) Presentarse en las instalaciones de la Cooperativa o en las de las compañías o empresas con las que ésta tenga vínculos comerciales, en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas sicoactivas.

ARTÍCULO 30. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN: En la aplicación de sanciones, el órgano respectivo deberá tener en cuenta los atenuantes y agravantes, así como la reincidencia:

ARTÍCULO 31. AGRAVANTES. Serán criterios para agravar la sanción los siguientes:

1. Incursión en la misma falta en un año consecutivo.
2. Reiterado incumplimiento de las obligaciones y deberes
3. Perjuicios económicos materiales o morales ocasionados a la cooperativa, los asociados o terceros.
4. Afectación de las relaciones contractuales de la cooperativa
5. Daño a la imagen institucional

ARTÍCULO 32. ATENUANTES. Serán criterios para atenuar la sanción los siguientes:

1. Trayectoria de buen comportamiento de asociado
2. No haber incurrido en sanciones en el año anterior a la expedición de la sanción.
3. Haber aceptado la falta y comprometerse a mejorar sus conductas en la diligencia de descargos.
4. No haber causado perjuicios graves a la cooperativa.

ARTÍCULO 33. PROCEDIMIENTO. El procedimiento disciplinario se regirá por las siguientes reglas:

a) CONOCIMIENTO DE LA FALTA: La presunta falta podrá ser recibida y conocida por el Consejo de Administración por cualquier medio formal físico o electrónico.

b) INDAGACIÓN PRELIMINAR: Una vez se conozca de los hechos, actos y omisiones, a juicio del Consejo de Administración, realizará las indagaciones necesarias para evaluar si los actos y omisiones justifican el inicio del proceso disciplinario. La investigación preliminar no debe tardar más de ~~30 días hábiles~~.

c) APERTURA DE LA INVESTIGACIÓN: El Consejo de Administración iniciará el procedimiento disciplinario con la apertura de la investigación, la cual será notificada al investigado por los medios establecidos en este capítulo. La notificación podrá estar acompañada del pliego de cargos correspondiente.

El Consejo de Administración pondrá en conocimiento de la Junta de Vigilancia, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la apertura de la investigación, el inicio del proceso disciplinario. La Junta de Vigilancia podrá verificar las actuaciones disciplinarias y emitir su concepto si así lo considera.

d) PLIEGO DE CARGOS: El Consejo de Administración deberá por escrito determinar los cargos objeto de investigación. El escrito deberá contener como mínimo: identificación clara del investigado, resumen de los hechos, normas vulneradas, procedimiento a seguir, cargos, forma de notificación, relación de las pruebas recolectadas y a practicar, y la apertura del procedimiento disciplinario.

e) DESCARGOS: El investigado tendrá un término de diez (10) días hábiles para pronunciarse sobre los cargos descritos en el correspondiente pliego. En el mismo escrito el investigado deberá solicitar y aportar las pruebas que pretenda hacer valer.

f) PERIODO PROBATORIO: Cumplido el término para presentar los descargos, el Consejo de Administración decretará las pruebas pertinentes para el procedimiento, y establecerá fecha, hora y lugar para su práctica, excepto para las pruebas documentales, las cuales estarán en el expediente respectivo para su análisis al momento de la decisión.

El período probatorio tendrá un término máximo de ~~treinta (30) días calendario~~. Prorrogables por una sola vez.

g) ALEGATOS: Culminado el período probatorio, el Consejo de Administración dará traslado por cinco (5) días hábiles para que el investigado presente sus alegatos finales, por escrito, si lo considera conveniente.

Durante este período la Junta de Vigilancia podrá pronunciarse, si así lo considera.

h) RESOLUCIÓN: Una vez vencido el término para alegar, Consejo de Administración tendrá máximo ~~30 días calendarios~~, para expedir la resolución en donde decidirá la aplicación de sanción o el cierre de la investigación. La resolución contendrá como mínimo: los hechos, las normas vulneradas, evaluación resumida de los descargos, pruebas practicadas, consideraciones y el “resuelve”.

ARTÍCULO 34. NOTIFICACIONES. Las actuaciones del procedimiento disciplinario, ~~excepto la indagación preliminar~~, serán notificadas al investigado ~~personalmente~~. ~~En el evento de no lograrse la notificación personal~~, se enviará al correo electrónico corporativo registrado en la base de datos dejando como evidencia la constancia de la plataforma electrónica que el correo fue enviado.

ARTÍCULO 35. TÉRMINOS. Los términos señalados en este capítulo se empezarán a contar a partir del día siguiente de la notificación o actuación respectiva. En lo no previsto en este capítulo se entenderá el término como días hábiles.

ARTÍCULO 36. JUNTA DE VIGILANCIA. La Junta de Vigilancia será enterada del procedimiento disciplinario por el Consejo de Administración. La Junta velará por el respeto al debido proceso y el derecho de defensa del investigado, para lo cual podrá hacer observaciones y sugerencias al Consejo de Administración.

ARTÍCULO 37. RECURSOS. La decisión del Consejo de Administración será susceptible de recurso de reposición y apelación dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación. El recurso de apelación podrá presentarse en subsidio del recurso de reposición.

PARÁGRAFO 1: RECURSO DE REPOSICIÓN. La decisión del Consejo de Administración para investigar será susceptible de recurso de reposición ante el mismo órgano. El recurso deberá resolverse en el término de **15 días hábiles**, una vez recibido por el Consejo de administración, mediante resolución motivada.

PARÁGRAFO 2: RECURSO DE APELACIÓN. La decisión del Consejo de Administración será susceptible de recurso de apelación ante el Comité de Apelaciones. El Comité de Apelaciones, nombrado por la Asamblea, conocerá del recurso interpuesto, y deberá resolverlo en el término de **15 días hábiles**, luego de recibido, mediante resolución motivada.

PARÁGRAFO 3. El recurso deberá presentarse por escrito y sustentado.

ARTÍCULO 38. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO: De todo lo actuado se dejará constancia en un expediente individualizado por cada asociado investigado, debidamente foliado y custodiado. El expediente sólo será de conocimiento del Consejo de Administración, el investigado, su apoderado, la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal y el Comité de Apelaciones, en los casos que aplique. La expedición de copias deberá solicitarse por escrito y ser costeadas por el interesado.

ARTÍCULO 39. NORMAS SUPLETORIAS: En lo no regulado por este capítulo se aplicarán los principios del debido proceso y derecho a la defensa, consagrados en la Constitución Política, el Código General del Proceso o el Código Único Disciplinario.

TITULO SEGUNDO RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 40. Compensaciones son todas las sumas de dinero que recibe el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales no constituyen salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del decreto 4588 de 2006.

ARTICULO 41. De conformidad con la ley, las compensaciones a los trabajadores asociados de la Cooperativa se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y calidad del trabajo aportado, los presupuestos y resultados económicos esperados de la Cooperativa y una relación proporcional, equitativa y solidaria entre las diversas compensaciones.

ARTICULO 42. La Cooperativa por el aporte de trabajo de sus Asociados reconocerá una compensación ordinaria variable y excepcionalmente fija, definida en el presente reglamento.

ARTICULO 43. Se entiende por COMPENSACIÓN ORDINARIA la suma de dinero que a título de retribución recibe mensualmente el Asociado por la ejecución de su actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado, la cual necesariamente será variable y excepcionalmente fija. Ésta puede ser pagada en forma quincenal o mensual.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de lo establecido en el presente artículo el asociado desarrollará entre otras las actividades de la promoción de contratos de seguros y de capitalización, inversiones, seguridad social y planes complementarios de salud, y venta y colocación de bienes o servicios, lo mismo que su renovación y la participación en la logística del negocio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se exceptúa de lo anterior el asociado Gerente, quien se regirá por lo establecido en su Convenio de Trabajo Asociado.

ARTICULO 44. La Cooperativa pagará al trabajador asociado su compensación ordinaria variable y excepcionalmente fija en pesos colombianos, por períodos quincenales o mensuales vencidos, pudiendo consignar dicho importe en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, la cual debe ser certificada por el banco.

CAPÍTULO II

PAGOS Y AUXILIOS NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 45. AUXILIOS NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACIÓN. Constituyen pagos que se entregan al trabajador asociado por diferentes motivos, definidos autónomamente por la cooperativa, y que no son retribución directa al aporte al trabajo asociado.

ARTÍCULO 46. La Cooperativa reconocerá las siguientes clases de auxilio:

a) Auxilio de mitad y de fin de año
b) Auxilio de recreación
c) Auxilio anual por antigüedad
d) Auxilio anual por intereses
ARTICULO 47. AUXILIO DE MITAD Y DE FIN DE AÑO. Se entiende por auxilio de mitad y de fin de año el que recibe el trabajador asociado para atender sus gastos personales y familiares de mitad y fin de año, y que no es constitutivo de compensación.
PARÁGRAFO PRIMERO. El valor del auxilio de mitad y de fin de año será el equivalente al establecido por el Consejo de Administración en el Acuerdo de Compensaciones, y el cual podrá ser hasta el cincuenta por ciento (50%) de una compensación ordinaria variable mensual promedio de la sumatoria de dichas compensaciones percibidas por el trabajador asociado durante el semestre respectivo.
PARÁGRAFO SEGUNDO. Se reconocerá y liquidará el auxilio de mitad y de fin de año, en proporción al tiempo de servicio prestado durante el respectivo semestre, en caso que la vinculación o desvinculación del Asociado Trabajador se produzca en el mismo semestre objeto de la liquidación.
ARTÍCULO 48. AUXILIO DE RECREACIÓN. El asociado por cada año de servicio recibirá un auxilio para actividades de recreación que equivale a 15 días del promedio de los últimos doce (12) meses de la compensación ordinaria mensual, y que no es constitutiva de compensación.
PARAGRAFO. Se reconocerá y liquidará el auxilio de recreación, en proporción al tiempo de servicio prestado durante el respectivo año.
ARTÍCULO 49. AUXILIO ANUAL POR ANTIGÜEDAD: Todo trabajador asociado que cumpla un año vinculado a la cooperativa, tendrá derecho a recibir un auxilio equivalente a treinta días del promedio de los últimos doce (12) meses de compensación ordinaria variable.
PARÁGRAFO. Se reconocerá y liquidará el auxilio anual por antigüedad, en proporción al tiempo de servicio prestado durante el respectivo año.
ARTÍCULO 50. AUXILIO ANUAL POR INTERESES. Se entregará anualmente al asociado un doce (12) por ciento adicional al valor que le sea reconocido por concepto de auxilio por antigüedad calculado sobre el valor que se entregue sobre este auxilio por antigüedad.
PARÁGRAFO. Se reconocerá y liquidará el auxilio anual por intereses, en proporción al tiempo de servicio prestado durante el respectivo año.

ARTÍCULO 51. Los auxilios de transporte que la cooperativa reconozca a los asociados no constituirán compensación. Ni harán parte de la base para la liquidación de la seguridad social integral, ni de las contribuciones especiales. Tampoco los auxilios permanentes o transitorios acordados o convenidos, que se definan como tal en el convenio de trabajo asociado. El Consejo de Administración reglamentará lo pertinente.

ARTÍCULO 52. ALCANCE DE LOS PAGOS QUE NO CONSTITUYEN COMPENSACIONES. Por excepción y teniendo en cuenta que las cooperativas de trabajo asociado no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, los pagos no constitutivos de salario en los mismos términos definidos por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, tanto las compensaciones, como los auxilios y los pagos que no constituyen compensaciones, se regirán por la normatividad cooperativa vigente. Para tales efectos, se entiende que el asociado con la sola aceptación del contrato cooperativo de afiliación o asociación, acepta lo aquí establecido. recibidos por los asociados como no constitutivos de compensación, se asimilan a pagos

CAPÍTULO III COMPENSACIONES COMO RENTAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 53. Para efectos tributarios, del Impuesto sobre la Renta, contribución parafiscal y del sistema de la seguridad social en Colombia, las compensaciones aquí establecidas se consideran rentas exclusivas de trabajo. Para tales efectos, la cooperativa deberá tener registrados sus regímenes de trabajo y compensaciones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siempre y cuando la normatividad vigente en la materia señale dicha obligatoriedad y los trabajadores asociados se encuentren afiliados al régimen de seguridad social en salud y pensiones aceptados por la ley vigente, o tener el carácter de pensionados o con asignación de retiro de acuerdo con los regímenes especiales establecidos por la ley. Igualmente, deberán estar vinculados al sistema general de riesgos profesionales.

CAPITULO IV

ENTREGA, DEDUCCIÓN Y RETENCIÓN DE COMPENSACIONES

ARTICULO 54. Por regla general, las compensaciones y los derechos económicos reconocidos en el presente régimen, le serán entregados al trabajador asociado quincenalmente por medio de transferencia electrónica o cheque a nombre del Asociado con sello “páguese a nombre del primer beneficiario”.

Para el efecto, la cooperativa entregará al asociado los respectivos soportes de pago donde conste el monto y concepto del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador asociado, la entrega de las compensaciones se hará conforme al procedimiento establecido en la ley y en el régimen de trabajo asociado.

ARTICULO 55. La Cooperativa podrá efectuar deducciones de los auxilios semestrales o anuales del trabajador asociado, sin su previa autorización cuando incurra en mora en los compromisos económicos contraídos con la misma, en los siguientes casos:

a) Para el pago de aportes sociales.

b) Para amortizar los préstamos efectuados por la Cooperativa al trabajador asociado conforme a los plazos establecidos en el respectivo documento contentivo de la obligación.

c) Para responder por las pérdidas de dinero y demás bienes de la Cooperativa que estén a su cargo, siempre y cuando les sean imputadas y se haya comprobado su responsabilidad.

d) Para el pago de los diferentes regímenes de la seguridad social integral, en el porcentaje que le corresponda al trabajador asociado.

e) Por orden de autoridad judicial competente.

ARTICULO 56. Las deducciones que se efectúen en las compensaciones ordinarias del trabajador asociado, no podrán ser superiores al cincuenta por ciento (50%) de las compensaciones ordinarias variables y excepcionalmente fija de un mes. Las efectuadas sobre los auxilios semestrales y anuales, respetarán el mínimo vital que la Constitución Política establece.

El asociado podrá autorizar las deducciones sobre sus compensaciones siempre y cuando se respete el inciso anterior.

ARTICULO 57. El asociado podrá autorizar de manera escrita que su aporte sea descontado de la compensación que recibirá durante el respectivo periodo. En caso de que su aporte resulte superior a la compensación recibida, el asociado deberá asumir la diferencia, de igual manera se procederá en caso de que no se reciba compensación durante ese período.

CAPITULO V SOLUCION DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 58. Las diferencias que surjan entre la Cooperativa y sus asociados en virtud de actos cooperativos de trabajo, se someterán en primer lugar a los procedimientos de arreglo de conflictos por vía de conciliación estipulados en el Estatuto. Agotada esta instancia, si fuera posible, se someterán al procedimiento arbitral de que trata el Código de Procedimiento Civil, o a la jurisdicción laboral ordinaria.

TITULO TERCERO DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I REGLAMENTACIÓN

ARTICULO 59. Corresponde a la Asamblea General aprobar y reformar el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones, y al Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación.

ARTÍCULO 60. Acordado el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones por los asociados de conformidad con lo establecido en la ley y autorizado por el Ministerio de la Protección Social, los trabajadores asociados quedan obligados a acatarlo y a cumplir sus disposiciones como expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas.

Una vez autorizados, los regímenes deberán ser publicados, mantenerse visibles y disponibles para los trabajadores asociados.

La presente reforma fue aprobada en la Trigésima Quinta Asamblea Extraordinaria de Delegados realizada el 30 de noviembre de 2018, según consta en el Acta.

La presente reforma fue aprobada en la Trigésima Novena Asamblea Extraordinaria de Delegados realizada el 15 de Octubre y el 20 de Octubre, según consta en el Acta.

La presente reforma fue aprobada en la Cuadragésima Primera Asamblea Ordinaria de Delegados realizada el 25 de marzo de 2022, según consta en el Acta.

Lo que aparece con negrilla y subrayado es modificación o nuevo

Son propuestas elaboradas con el aporte de Consejeros, Asociados y la Administración

Son propuestas que le presentaron los asociados al señor José Rodrigo Gomez como resultado de varios correos que se enviaron y las reuniones convocadas para tal fin.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

El período probatorio tendrá un término máximo de **quince (15) días calendario**. Prorrogables por una sola vez.

Justificación: Los procesos disciplinarios en los términos previstos actualmente, se pueden demorar mas de 4 meses, en ése orden de ideas, se hace necesario, que los plazos sean mas cortos para hacer un proceso oportuno, con ésta modificación, el periodo probatorio, máximo se demoraría 30 días calendario, entonces disminuye como máximo 1 mes de tiempo en el proceso

h) RESOLUCIÓN: Una vez vencido el término para alegar, Consejo de Administración tendrá máximo **15 días calendario**, para expedir la resolución en donde decidirá la aplicación de sanción o el cierre de la investigación. La resolución contendrá como mínimo: los hechos, las normas vulneradas, evaluación resumida de los descargos, pruebas practicadas, consideraciones y el “resuelve”.

Justificación: Los procesos disciplinarios en los términos previstos actualmente, se pueden demorar mas de 4 meses, en ése orden de ideas, se hace necesario, que los plazos sean mas cortos para hacer un proceso mas oportuno y en menor tiempo. Con ésta modificación, la resolución será expedida en máximo 15 días calendario, reduciendo así en un 50% el tiempo que estaba establecido anteriormente.

ARTÍCULO 32. NOTIFICACIONES. Las actuaciones del procedimiento disciplinario, serán notificadas al investigado personalmente mediante **correo electrónico corporativo registrado en la base de datos dejando como evidencia la constancia de la plataforma electrónica que el correo fue enviado**.

Justificación: Se actualiza la forma de notificación, para agilizar los tiempos, disminuir los costos del envío por correo certificado, tal como está en los demás artículos del Estatuto

PARÁGRAFO 1: RECURSO DE REPOSICIÓN. La decisión del Consejo de Administración para investigar será susceptible de recurso de reposición ante el mismo órgano. El recurso deberá resolverse en el término de **15 días calendario**, una vez recibido por el Consejo de administración, mediante resolución motivada.

PARÁGRAFO 2: RECURSO DE APELACIÓN. La decisión del Consejo de Administración será susceptible de recurso de apelación ante el Comité de Apelaciones. El Comité de Apelaciones, nombrado por la Asamblea, conocerá del recurso interpuesto, y deberá resolverlo en el término de **15 días calendario**, luego de recibido, mediante resolución motivada.

Justificación: Los procesos disciplinarios en los términos previstos actualmente, se pueden demorar mas de 4 meses, en ése orden de ideas, se hace necesario, que los plazos sean mas cortos para hacer un proceso mas oportuno y en menor tiempo. Con las modifciaciones propuestas, se pasaría de 30 días hábiles, que es casi un mes y medio, a máximo un mes, reduciendo en ésta parte del proceso de dos a tres semanas el proceso

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

