



COOTRAVIR C.T.A.

SEGURIDAD PRIVADA





ESTATUTOS Y REGÍMENES

COOTRAVIR C.T.A.



Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| <u>HISTORIA DE COOTRAVIR C.T.A.</u> | 1 |
| <u>DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA COOPERATIVA</u> | 2 |
| <u>FUNDAMENTACIÓN DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA,</u> | |
| <u>FILOSOFÍA Y DOCTRINA</u> | 7 |
| <u>PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO</u> | 7 |
| <u>SÍMBOLOS DE LA COOPERATIVA</u> | 9 |
| <u>HIMNO AL COOPERATIVISMO</u> | 10 |
| <u>CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS</u> | 11 |
| <u>MISIÓN</u> | 12 |
| <u>VISIÓN</u> | 12 |
| <u>ESTATUTOS</u> | 13 |
| <u>CAPÍTULO I</u> | 13 |
| <u>RAZÓN SOCIAL - NATURALEZA JURÍDICA - DOMICILIO</u> | |
| <u>RADIO DE ACCIÓN</u> | 13 |
| <u>Artículo 1. RAZÓN SOCIAL:</u> | 13 |
| <u>Artículo 2. NATURALEZA JURÍDICA:</u> | 13 |
| <u>Artículo 3. DOMICILIO Y RADIO DE ACCIÓN:</u> | 14 |
| <u>Artículo 4. DURACIÓN:</u> | 14 |
| <u>Artículo 5. PRINCIPIOS UNIVERSALES:</u> | 14 |
| <u>CAPÍTULO II</u> | 15 |

| | |
|---|-----------|
| <u>EL OBJETO DEL ACUERDO COOPERATIVO DE TRABAJO ASOCIADO Y LAS ACTIVIDADES DE LA COOPERATIVA.....</u> | 15 |
| <i><u>Artículo 6. EL OBJETO SOCIAL:</u></i> | <i>15</i> |
| <i><u>Artículo 7. ACTIVIDADES:</u></i> | <i>16</i> |
| <i><u>Artículo 8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:... ..</u></i> | <i>16</i> |
| <u>SECCIÓN DE TRABAJO ASOCIADO.....</u> | 16 |
| <u>SECCIÓN CONSUMO Y MANTENIMIENTO.....</u> | 17 |
| <u>SECCIÓN DE CRÉDITO</u> | 18 |
| <u>SECCIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL Y SOLIDARIDAD</u> | 18 |
| <i><u>Artículo 9. REGLAMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS:</u></i> | <i>19</i> |
| <i><u>Artículo 10. FORMAS DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA A LA COMUNIDAD:.....</u></i> | <i>19</i> |
| <i><u>Artículo 11. CONVENIOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:.....</u></i> | <i>19</i> |
| <i><u>Artículo 12. ASOCIACIÓN CON ENTIDADES DE CARÁCTER JURÍDICO:.....</u></i> | <i>19</i> |
| <i><u>Artículo 13. TRABAJO A CARGO DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:.....</u></i> | <i>20</i> |
| <i><u>Artículo 14. CAUSAS EXCEPCIONALES Y JUSTIFICADAS PARA VINCULAR TRABAJADORES</u></i> | |

| | |
|---|-----------|
| <u>NO ASOCIADOS:</u> | 20 |
| <u>Artículo 15. CONTENIDO DEL RÉGIMEN DEL TRABAJO ASOCIADO:</u> | 20 |
| <u>Artículo 16. CONTENIDO DEL RÉGIMEN DE COMPENSACIÓN:</u> | 21 |
| <u>Artículo 17. RÉGIMEN DE PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL:</u> | 22 |
| <u>Artículo 18. FORMAS DE ADOPCIÓN DE LOS REGÍMENES:</u> | 22 |
| <u>Artículo 19. ORGANIZACIÓN INTERNA.....</u> | 23 |
| <u>CAPÍTULO III</u> | 23 |
| <u>DE LOS ASOCIADOS REQUISITOS DE ADMISIÓN - DEBERES Y DERECHOS - RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS ASOCIADOS</u> | 23 |
| <u> Artículo 20 CARÁCTER DE TRABAJADOR ASOCIADO:</u> | 23 |
| <u> Artículo 21 REQUISITOS DE ADMISIÓN.....</u> | 23 |
| <u> Artículo 22. INGRESO.</u> | 25 |
| <u> Artículo 23. PERÍODO DE INDUCCIÓN:.....</u> | 25 |
| <u>DEBERES Y DERECHOS</u> | 25 |
| <u> Artículo 24. DEBERES DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:</u> | 25 |
| <u> Artículo 25. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:</u> | 26 |

| | |
|--|----|
| <u>Artículo 26. CAUSALES DE PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE TRABAJADOR ASOCIADO:</u> | 27 |
| <u>Artículo 27. RETIRO FORZOSO:</u> | 27 |
| <u>Artículo 28. NUEVA ADMISIÓN DE PERSONAS RETIRADAS</u> | 28 |
| <u>Artículo. 29 EXCLUSIÓN:</u> | 28 |
| <u>Artículo. 30. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR ASOCIADO:</u> | 28 |
| <u>Artículo 31. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ASOCIADO FALLECIDO Y REPRESENTACIÓN:</u> | 28 |
| <u>Artículo 32. AFILIACIÓN DEL HEREDERO DEL TRABAJADOR ASOCIADO:</u> | 29 |
| <u>Artículo 33. COMPETENCIA:</u> | 29 |
| <u>Artículo 34. SANCIONES:</u> | 30 |
| <u>Artículo 35. DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN:</u> | 31 |
| <u>Artículo. 36. CAUSALES DE SANCIÓN:</u> | 31 |
| <u>Artículo 37. REGLAMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DE SANCIONES:</u> | 32 |
| <u>Artículo 38. CAUSAS Y RÉGIMEN DE APLICACIÓN DE SANCIONES DE EXCLUSIÓN:</u> | 32 |
| <u>Artículo 39. PROCEDIMIENTO:</u> | 35 |
| <u>Artículo 40: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR:</u> | 38 |
| <u>Artículo 41. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA:</u> | 38 |
| <u>Artículo 42. SUSPENSIÓN PROVISIONAL O TEMPORAL:</u> | 39 |
| <u>Artículo 43. CARGOS:</u> | 40 |

| | |
|---|-----------|
| <u>Artículo 44. CONTENIDO DEL PLIEGO DE CARGOS:</u> | 40 |
| <u>Artículo 45. NOTIFICACIÓN DEL PLIEGO DE CARGOS Y VARIACIÓN:</u> | 41 |
| <u>Artículo 46. DESCARGOS:</u> | 41 |
| <u>Artículo 47. TÉRMINO PROBATORIO:</u> | 42 |
| <u>Artículo 48. TÉRMINO PARA FALLAR Y NOTIFICACIÓN DEL FALLO:</u> | 42 |
| <u>Artículo 49. CONTENIDO DEL FALLO:</u> | 42 |
| <u>Artículo 50: DE LOS RECURSOS:</u> | 43 |
| <u>Artículo 51. EJECUTORIA Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE DERECHOS Y EXCLUSIÓN</u> | 44 |
| <u>Artículo 52. APLICACIÓN DE SANCIONES A DIRECTIVOS O AQUELLOS ÓRGANOS QUE SE HAN NOMBRADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS O POR DELEGADOS</u> | 45 |
| <u>Artículo 53. DEL COMITÉ DE APELACIONES</u> ... | 45 |
| CAPÍTULO IV..... | 46 |
| LA ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA..... | 46 |
| <u>Artículo 54. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA</u> | 46 |
| <u>Artículo 55: DEBERES DE LOS ADMINISTRADORES</u> | 46 |
| <u>Artículo 56. ASAMBLEA GENERAL</u> | 46 |
| <u>Artículo 57: REUNIONES DE LA ASAMBLEA</u> | |

| | |
|--|----|
| <u>GENERAL</u> | 47 |
| <u>ARTÍCULO 58: ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS:</u> | 47 |
| <u>REQUISITOS PARA SER ELEGIDO DELEGADO:</u> | 48 |
| <u>ARTÍCULO 59: ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA:</u> .. | 48 |
| <u>ARTÍCULO 60: CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA O EXTRAORDINARIA:</u> | 48 |
| <u>Artículo 61: ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA:</u> | 49 |
| <u>ARTÍCULO 62. QUÓRUM DELIBERATORIO ARTICULO 31 DE LA LEY 79 DE 1988:</u> | 49 |
| <u>Artículo 63: QUÓRUM ARTÍCULO 32 DE LA LEY 79 DE 1988:</u> | 49 |
| <u>Artículo 64: UN VOTO POR UN TRABAJADOR ASOCIADO:</u> | 49 |
| <u>Artículo 65: SISTEMA DE ELECCIONES:</u> | 49 |
| <u>Artículo 66: ACTA DE LA ASAMBLEA:</u> | 50 |
| <u>Artículo 67: FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES ASOCIADOS:</u> | 50 |
| <u>Artículo 68: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> 51 | 51 |
| <u>Artículo 69: INSTALACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 51 |
| <u>Artículo 70: REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON OTROS ÓRGANOS:</u> ... | 51 |

| | |
|---|-----------|
| <u>ARTÍCULO 71. SESIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 52 |
| <u>Artículo 72: QUÓRUM DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 52 |
| <u>Artículo 73: REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 52 |
| <u>Artículo 74: SUPLENTES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 53 |
| <u>Artículo 75: DIMISIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 53 |
| <u>Artículo 76. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 54 |
| <u>Artículo 77: REGLAMENTO INTERNO PARA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 55 |
| <u>Artículo 78: REMOCIÓN DE MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 56 |
| <u>Artículo 79. EL GERENTE:</u> | 57 |
| <u>Artículo 80. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE GERENTE:</u> | 57 |
| <u>Artículo 81. GERENTE SUPLENTE:</u> | 59 |
| <u>Artículo 82. FUNCIONES DEL GERENTE:</u> | 59 |
| <u>Artículo 83: PLAN DE DESARROLLO:</u> | 61 |
| <u>Artículo 84. COMITÉS PERMANENTES:</u> | 61 |
| <u>Artículo 85. SUCURSALES Y AGENCIAS:</u> | 61 |
| <u>ARTICULO 86. ADMINISTRACIÓN DE SUCURSAL O AGENCIA:</u> | 62 |
| <u>CAPÍTULO V</u> | 62 |

| | |
|---|-----------|
| <u>VIGILANCIA, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LA COOPERATIVA.....</u> | 62 |
| <i><u>Artículo 87. ORGANISMOS DE VIGILANCIA, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LA COOPERATIVA:</u></i> | <i>62</i> |
| <i><u>Artículo 88. JUNTA DE VIGILANCIA:.....</u></i> | <i>62</i> |
| <i><u>Artículo 89. POSESIÓN Y SESIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA:.....</u></i> | <i>64</i> |
| <i><u>Artículo 90. FUNCIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA:</u></i> | <i>65</i> |
| <i><u>Artículo 91. REVISOR FISCAL:</u></i> | <i>66</i> |
| <i><u>Artículo 92. FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL:</u></i> | <i>67</i> |
| <i><u>Artículo 93 CONTROL SOCIAL:.....</u></i> | <i>69</i> |
| <u>CAPÍTULO VI</u> | 69 |
| <u>COMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES EN LA COOPERATIVA.....</u> | 69 |
| <i><u>Artículo 94. INCOMPATIBILIDADES POR PARENTESCO:</u></i> | <i>69</i> |
| <i><u>Artículo 95. INCOMPATIBILIDAD:</u></i> | <i>69</i> |
| <i><u>Artículo 96. INCOMPATIBILIDAD EN LOS REGLAMENTOS:</u></i> | <i>69</i> |
| <i><u>Artículo 97. INHABILIDAD POR SANCIONES:....</u></i> | <i>70</i> |
| <i><u>Artículo 98. RESTRICCIONES DE VOTO:</u></i> | <i>70</i> |
| <i><u>Artículo 99. INCOMPATIBILIDAD DE PARIENTES Y</u></i> | |

| | |
|---|----|
| <u>OTROS:</u> | 70 |
| <u>Artículo 100. PROHIBICIONES A LOS DIGNATARIOS:</u> | 70 |
| <u>Artículo 101. INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DE JUNTA DE VIGILANCIA Y CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:</u> | 71 |
| <u>CAPÍTULO VII</u> | 71 |
| <u>RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA COOPERATIVA</u> | 71 |
| <u>Artículo 102. DEFINICIÓN:</u> | 71 |
| <u>Artículo 103. PATRIMONIO DE LA COOPERATIVA:</u> | 71 |
| <u>Artículo 104. APORTES SOCIALES INDIVIDUALES, CARACTERÍSTICAS:</u> | 71 |
| <u>Artículo 105. SUSCRIPCIÓN Y PAGO DE APORTES ECONÓMICOS:</u> | 71 |
| <u>Artículo 106. APORTES EXTRAORDINARIOS:</u> .. | 72 |
| <u>Artículo 107. APORTES SOCIALES MÍNIMOS E IRREDUCTIBLES:</u> | 72 |
| <u>Artículo 108. LÍMITES PARA LA POSESIÓN DE APORTES SOCIALES:</u> | 72 |
| <u>Artículo 109. CERTIFICACIÓN DE LOS APORTES SOCIALES Y AFECTACIÓN:</u> | 72 |
| <u>Artículo 110. REVALORIZACIÓN DE APORTES SOCIALES:</u> | 72 |
| <u>Artículo 111. AMORTIZACIÓN DE APORTES</u> | |

| | |
|--|-----------|
| <u>SOCIALES:</u> | 73 |
| <u>Artículo 112. PROHIBICIÓN PARA EL RETIRO PARCIAL DE LOS APORTES Y CESIÓN DE ESTOS:</u> | |
| | 73 |
| <u>Artículo 113. DEVOLUCIÓN DE APORTES SOCIALES:</u> | 73 |
| <u>Artículo 114. APLAZAMIENTO PARA LA DEVOLUCIÓN DE APORTES Y PARTICIPACIÓN EN LAS PÉRDIDAS:</u> | 73 |
| <u>Artículo 115. EJERCICIO ECONÓMICO:</u> | 74 |
| <u>Artículo 116. EXCEDENTE COOPERATIVO:</u> | 74 |
| <u>Artículo 117. DISTRIBUCIÓN DEL EXCEDENTE COOPERATIVO:</u> | 74 |
| <u>Artículo 118. COMPENSACIÓN DE PÉRDIDAS DE EJERCICIOS ANTERIORES:</u> | 75 |
| <u>Artículo 119. CONSTITUCIÓN DE FONDOS ESPECIALES:</u> | 75 |
| <u>Artículo 120. FONDO DE SOLIDARIDAD:</u> | 75 |
| <u>Artículo 121. CREACIÓN DE RESERVAS:</u> | 75 |
| <u>Artículo 122. CONSTITUCIÓN DE FONDOS:</u> | 75 |
| <u>Artículo 123. INCREMENTOS DE RESERVAS Y FONDOS DE LA COOPERATIVA:</u> | 76 |
| <u>Artículo 124.</u> | 76 |
| CAPÍTULO VIII..... | 76 |
| RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA DE LOS DIRECTIVOS, DE LA JUNTA DE VIGILANCIA, DEL | |

| | |
|---|-----------|
| <u>REVISOR FISCAL Y DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS.....</u> | 76 |
| <u> Artículo 125. RESPONSABILIDAD LIMITADA DE LA COOPERATIVA:.....</u> | 76 |
| <u> Artículo 126. RESPONSABILIDAD PENAL SOLIDARIA DE LOS TITULARES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL:.....</u> | 76 |
| <u> Artículo 127. RESPONSABILIDAD DEL GERENTE:.....</u> | 77 |
| <u> Artículo 128. AFECTACIÓN DE LOS APORTES SOCIALES:.....</u> | 77 |
| <u> Artículo 129. EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD:.....</u> | 77 |
| <u> Artículo 130. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:.....</u> | 77 |
| <u> Artículo 131. REPARACIÓN DE PERJUICIOS:...</u> | 77 |
| <u> Artículo 132. PAGO DE SANCIONES PECUNIARIAS DE CARÁCTER SOCIAL:</u> | 78 |
| <u> Artículo 133. RESPONSABILIDAD DEL REVISOR FISCAL:</u> | 78 |
| <u>CAPÍTULO IX.....</u> | 78 |
| <u>SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS</u> | |
| <u>IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</u> | |

| | |
|---|-----------|
| <u>EN EL TRABAJO.....</u> | 78 |
| <i><u>Artículo 134. SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS:.....</u></i> | 79 |
| <i><u>Artículo 135. AMIGABLE COMPOSICIÓN COACOM:.....</u></i> | 79 |
| <i><u>Artículo 136. OBJETIVOS DE LA AMIGABLE COMPOSICIÓN:</u></i> | 80 |
| <i><u>Artículo 137. MANIFESTACIÓN DEL ACUERDO: 80</u></i> | |
| <u>CAPÍTULO X.....</u> | 81 |
| <u>REGLAS SOBRE INTEGRACIÓN, TRANSFORMACIÓN, FUSIÓN E INCORPORACIÓN.....</u> | 81 |
| <i><u>Artículo 138. INTEGRACIÓN:.....</u></i> | 81 |
| <i><u>Artículo 139. TRANSFORMACIÓN, INCORPORACIÓN Y FUSIÓN:.....</u></i> | 81 |
| <u>CAPÍTULO XI.....</u> | 82 |
| <u>REGLAS SOBRE LA DISOLUCIÓN Y LA LIQUIDACIÓN DE LA COOPERATIVA</u> | 82 |
| <i><u>Artículo 140. DISOLUCIÓN DE LA COOPERATIVA:.....</u></i> | 82 |
| <i><u>Artículo 141. CAUSALES DE DISOLUCIÓN:.....</u></i> | 82 |
| <i><u>Artículo 142. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DISOLUCIÓN:.....</u></i> | 83 |
| <i><u>Artículo 143. DESIGNACIÓN DE LIQUIDADORES:.....</u></i> | 83 |

| | |
|---|-----------|
| <u>ARTÍCULO 144. REGISTRO DEL ACTO DE LA DISOLUCIÓN:</u> | 83 |
| <i><u>Artículo 145. LIQUIDACIÓN DE LA COOPERATIVA:</u></i> | 83 |
| <i><u>Artículo 146. ACEPTACIÓN DEL CARGO DE LIQUIDADOR:</u></i> | 83 |
| <i><u>Artículo 147. PROCEDIMIENTO PARA LA LIQUIDACIÓN:</u></i> | 83 |
| <u>CAPÍTULO XII.....</u> | 84 |
| <u>DISPOSICIONES FINALES.....</u> | 84 |
| <i><u>Artículo 148 REFORMA DE LOS ESTATUTOS: .</u></i> | 84 |
| <i><u>Artículo 149. PERIODO ANUAL Y TÉRMINO DE DÍAS:</u></i> | 84 |
| <i><u>Artículo 150. DUDAS O VACÍOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS ESTATUTOS O REGLAMENTOS:</u></i> | 84 |
| <u>COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DEL RISARALDA CTA “COOTRAVIR CTA”</u> | 85 |
| <u>RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO</u> | 85 |
| <u>POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SECCIÓN DE TRABAJO ASOCIADO Y EL RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO DE LA COOPERATIVA.</u> | 85 |

| | |
|---|-----------|
| <u>CAPÍTULO I</u> | 86 |
| <u>SECCIÓN DE TRABAJO ASOCIADO</u> | 86 |
| <u>Artículo 1: OBJETIVOS DEL TRABAJO ASOCIADO:</u> | |
| | 86 |
| <u>Artículo 2: VALORES FUNDAMENTALES DEL</u> | |
| <u>TRABAJO ASOCIADO</u> | 86 |
| <u>Artículo 3: ESTRUCTURA DE LA SECCIÓN DE</u> | |
| <u>TRABAJO ASOCIADO</u> | 87 |
| <u>Artículo 4: DEL GERENTE:</u> | 87 |
| <u>ARTÍCULO 5: DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE</u> | |
| <u>RECURSO HUMANO:</u> | 87 |
| <u>Artículo 6: FUNCIONES DEL DIRECTOR DEL</u> | |
| <u>DEPARTAMENTO DE RECURSO HUMANO</u> | 88 |
| <u>Artículo 7: DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE</u> | |
| <u>OPERACIONES Y SEGURIDAD.</u> | 89 |
| <u>Artículo 8: FUNCIONES DEL DIRECTOR DE</u> | |
| <u>OPERACIONES Y SEGURIDAD.</u> | 89 |
| <u>Artículo 9: COORDINADOR DE CALIDAD.</u> | 90 |
| <u>Artículo 10: FUNCIONES DEL COORDINADOR DE</u> | |
| <u>CALIDAD.</u> | 90 |
| <u>Artículo 11: SUPERVISORES.</u> | 90 |
| <u>Artículo 12: COORDINADORES Y MÓVILES:</u> | 90 |
| <u>Artículo 13: PERSONAL DE VIGILANCIA Y</u> | |
| <u>SEGURIDAD PRIVADA:</u> | 91 |
| <u>Artículo 14. PERSONAL ADMINISTRATIVO CON</u> | |
| <u>CARÁCTER, DE ASOCIADO Y NO ASOCIADOS.</u> | 91 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO II..... | 91 |
| ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO | 91 |
| <i>Artículo 15:</i> | 91 |
| <i>Artículo 16:</i> | 91 |
| <i>Artículo 17:</i> | 92 |
| <i>Artículo 18:</i> | 92 |
| <i>Artículo 19:</i> | 92 |
| <i>Artículo 20:</i> | 92 |
| <i>Artículo 21:</i> | 93 |
| <i>Artículo 22:</i> | 93 |
| <i>Artículo 23:</i> | 93 |
| CAPÍTULO III..... | 94 |
| CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN | 94 |
| <i>Artículo 24.</i> | 94 |
| <i>Artículo 25</i> | 94 |
| <i>Artículo 26.</i> | 95 |
| CAPÍTULO IV..... | 96 |
| DEBERES Y DERECHOS ESPECIALES DEL TRABAJADOR ASOCIADO..... | 96 |
| <i>Artículo 27.</i> | 96 |
| <i>Artículo 28.</i> | 97 |
| CAPÍTULO V..... | 98 |

| | |
|---|------------|
| JORNADAS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TIEMPO | |
| PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO ASOCIADO.. | 98 |
| <i>Artículo 29.</i> | 98 |
| <i>Artículo 30:</i> | 98 |
| <i>Artículo 31:</i> | 98 |
| CAPÍTULO VI..... | 98 |
| DE LOS DESCANSOS ANUALES, PERMISOS Y | |
| LICENCIAS..... | 98 |
| <i>Artículo 32.</i> | 98 |
| <i>Artículo 33:</i> | 98 |
| <i>Artículo 34:</i> | 99 |
| <i>Artículo 35:</i> | 99 |
| <i>Artículo 36:</i> | 99 |
| <i>Artículo 37:</i> | 99 |
| <i>Artículo 38:</i> | 99 |
| <i>Artículo 39:</i> | 100 |
| CAPÍTULO VII..... | 100 |
| RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE TRABAJO ASOCIADO | 100 |
| <i>Artículo 40:</i> | 100 |
| <i>Artículo 41.</i> | 100 |
| CONDUCTAS O FALTAS GRAVÍSIMAS | 101 |
| CONDUCTAS O FALTAS GRAVES: | 102 |

| | |
|---|------------|
| <u>CONDUCTAS O FALTAS LEVES:</u> | 102 |
| <u>Artículo 42:</u> | 103 |
| <u>Artículo 43:</u> | 103 |
| <u>Artículo 44:</u> | 104 |
| <u>Artículo 45:</u> | 106 |
| <u>CAPÍTULO VIII.....</u> | 106 |
| <u>TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE TRABAJADOR ASOCIADO</u> | 106 |
| <u>Artículo 46:</u> | 106 |
| <u>Artículo 47:</u> | 107 |
| <u>Artículo 48: El retiro por razones ajenas a la voluntad del trabajador asociado, se hará cuando no pueda continuar desempeñándose en su puesto de trabajo por:</u> | 107 |
| <u>Artículo 49:</u> | 107 |
| <u>Artículo 50:</u> | 107 |
| <u>Artículo 51:</u> | 107 |
| <u>Artículo 52:</u> | 107 |
| <u>Artículo 53:</u> | 108 |
| <u>COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA CTA "COOTRAVIR CTA"</u> | 108 |
| <u>RÉGIMEN DE COMPENSACIONES, DE PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL</u> | 108 |

| | |
|--|------------|
| CAPÍTULO I..... | 109 |
| DISPOSICIONES GENERALES | 109 |
| <i>Artículo 1:</i> | 109 |
| <i>Artículo 2:</i> | 109 |
| CAPÍTULO II..... | 109 |
| DE LAS CLASES DE COMPENSACIONES..... | 109 |
| <i>Artículo 3:</i> | 109 |
| <i>Artículo 4:</i> | 109 |
| <i>Artículo 5:</i> | 110 |
| <i>Artículo 6:</i> | 110 |
| <i>Artículo 7:</i> | 110 |
| <i>Artículo 8:</i> | 110 |
| <i>Artículo 9:</i> | 110 |
| <i>Artículo 10:</i> | 110 |
| <i>Artículo 11:</i> | 111 |
| <i>Artículo 12:</i> | 111 |
| <i>Artículo 13:</i> | 111 |
| <i>Artículo 14:</i> | 111 |
| <i>Artículo 15:</i> | 111 |
| <i>Artículo 16:</i> | 112 |
| <i>Artículo 17:</i> | 112 |
| CAPÍTULO III..... | 112 |
| PAGOS QUE NO CONSTITUYEN COMPENSACIÓN | 112 |

| | |
|--|------------|
| <u>Artículo 18:</u> | 112 |
| <u>Artículo 19:</u> | 112 |
| CAPÍTULO IV..... | 112 |
| ENTREGA, DEDUCCIÓN Y RETENCIÓN DE COMPENSACIONES..... | 112 |
| <u>Artículo 20:</u> | 112 |
| <u>Artículo 21:</u> | 113 |
| <u>Artículo 22:</u> | 113 |
| <u>Artículo 23:</u> | 113 |
| <u>Artículo 24:</u> | 113 |
| <u>Artículo 25:</u> | 114 |
| <u>Artículo 26:</u> | 114 |
| <u>Artículo 27:</u> | 114 |
| <u>Artículo 28:</u> | 114 |
| CAPÍTULO V..... | 116 |
| DISPOSICIONES FINALES..... | 116 |
| <u>Artículo 29:</u> | 116 |
| <u>Artículo 30:</u> | 116 |

HISTORIA DE COOTRAVIR C.T.A.

Debido a los índices de seguridad que siempre han caracterizado en nuestro país, el día 14 de noviembre de 1968, un grupo de amigos también agobiados por el desempleo de ese entonces, acordaron aportar ideas, trabajo y recursos económicos para formalizar una organización de vigilancia privada que se denominó “Sindicato de Trabajadores Vigilantes de Risaralda Ltda.”

La agremiación inicio su propósito con 31 afiliados y su objetivo fue prestar servicios de vigilancia en las calles de Pereira, con un bajo costo. Cada uno de los integrantes aportaba para el sostenimiento de la organización, el uniforme que consistía en la ruana, sombrero grande, alpargatas, linterna, pito y como arma de defensa un machete tres rayas y un garrote. Eran hombres honestos, tenaces y abnegados, dedicados a contribuir con la seguridad, a pesar de su inexperiencia administrativa y legal.

La sección de vigilancia privada de la Policía Nacional por intermedio del mayor Jose Octavio Ruiz Reyes, como jefe nacional y el cabo primero Juan de Dios Aguirre Ospina, en calidad de jefe a nivel departamental, realizaron varias reuniones con los vigilantes, con el propósito de ayudarlos a obtener la licencia de funcionamiento que otorga el Ministerio de Defensa Nacional, uniformes de trabajo y a la correspondiente personería jurídica por medio del Dansocial, buscando constituirse en una organización cooperativa respetable y participativa.

El 17 de enero de 1974, se llevó a cabo la primera asamblea de constitución, obteniéndose así el primer proyecto de estatutos. Posteriormente, la Superintendencia Nacional de Cooperativas, otorgó la personería jurídica mediante resolución 0473 del 02 de mayo de 1974 a la Cooperativa Vigilantes de Risaralda Cootravir Ltda. El primer consejo de administración, fue conformado por los señores Jose Maria Herrera, Aldemar Rodriguez, German Vasquez, Jose Jesus Alvarez, Saul Galviz, Alvaro Calvo, Anibal Barco, Miguel Arbelaez y Campo Elias Lavacude.

El Ministerio de Defensa Nacional, le concedió a la naciente Cooperativa de vigilancia, la licencia de funcionamiento No 3652 del 12 de mayo de 1975, renovada hasta la fecha, al igual que su reglamento de uniformes. El Batallón “San Mateo” permitió el porte de armas de fuego. Solo adquirieron tres revólveres.

En los 45 años de existencia, han contribuido en el progreso y desarrollo de la cooperativa autorizados por los consejos de administración de cada periodo, los siguientes gerentes: Florencio Henao, Aldemar Rodriguez, Campo Elias Lopez, Juan de Dios Aguirre, Iván Serna, Humberto Hernandez, Heriberto Orrego Osorio, Ovidio Antonio Ramos, Dario Rodriguez, Alexander Diaz, Gustavo Duque, Jorge Andres Noreña, Fabian Rios, Jose Alexander Osorio, Luis Humberto Zapata.

La creciente cooperativa de vigilancia privada, reformó sus estatutos en marzo de 1988, acogiéndose al decreto 2050 de 1985, para convertirse en una cooperativa de trabajo asociado, lográndose su aprobación mediante resolución No 0331 del 27 de febrero de 1989.

En el mes de octubre de 2007, treinta y cinco años después, la asamblea general de asociados, decide adoptar el nombre de Cooperativa de Trabajadores Vigilantes de Risaralda C.T.A con su sigla **COOTRAVIR C.T.A**, para darle cumplimiento a lo dispuesto por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

En el mes de marzo de 2008 se alcanzó por primera vez la certificación al Sistema de Gestión y Seguridad BASC (BUSSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE), con el alcance en los servicios de Seguridad Física, Escoltas y Utilización de Medios Tecnológicos.

Adicionalmente nuestra cooperativa recibió auditoria de certificación ISO 9001 y 2000, en el mes de septiembre de 2008. Así mismo preparó otras certificaciones.

Para el año 2019 la cooperativa cuenta con un total de usuarios de 150 en los cuales van incluidos Seguridad Física, Monitoreo de alarmas y Escoltas, obteniendo así un alto estándar en calidad del servicio y clientes satisfechos, contamos con una empresa estable y rentable con un total de trabajadores asociados de 72 con los cuales logramos mantenernos en el mercado ofreciendo tanto en calidad como en responsabilidad.

Son muchas las adversidades que se han superado a través del tiempo, logrando posicionarnos en el primer lugar como una cooperativa de servicios de vigilancia y seguridad privada, que se destaca en su campo y área de acción, por sus beneficios a sus trabajadores asociados, por su autogestión y por su calidad en el servicio a nuestros usuarios.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA COOPERATIVA

COOTRAVIR CTA es una cooperativa de trabajo asociado con mas de 45 años en el mercado de la seguridad, fundada el 2 de mayo de 1974, sus guardias de seguridad están debidamente capacitados y con todos los aportes de ley, por la naturaleza de nuestra cooperativa el objeto primordial es garantizar el bienestar de todas las personas que pertenecen a ella.

En el mes de abril de 2007 alcanzamos la certificación BASC con el código COLPEI 00041, así mismo contamos con la certificación ISO 9001: 2015 de BUREAU VERITAS, las cuales garantizan la permanencia en el mercado prestando servicios cada día más eficientes bajo la reglamentación de las normas y estándares internacionales.

La cooperativa esta regida por la ley 79 de 1988, la ley 454 de 1998, el decreto 468 de 1990, su régimen estatutario renovado y aprobado por DANSOCIAL resolución No 0375 del 19 de junio de 2000 y las normas legales reglamentarias. Personería jurídica No 0473 de 1974 conferida por la Superintendencia Nacional de cooperativas.

Licencia de funcionamiento No 20174440031387 de 17 de mayo de 2017, para vigilancia armada humana, escoltas y medios tecnológicos, aprobada por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada.

PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL

La cooperativa a la fecha esta afiliada a seguradora solidaria de Colombia, la cual tiene un cubrimiento para los clientes con clausula de renovación automática.

Licencia de modalidad escolta a personas, aprobada mediante resolución No 02073 de 17 de mayo de 2017, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

AUTORIZACIÓN LEGAL PARA COMUNICACIONES

Licencia para desarrollar actividad de telecomunicaciones, aprobada mediante resolución No 002763 del 21 de noviembre de 2005 aprobada por el ministerio de comunicaciones.

INFRAESTRUCTURA Y CONDICIONES TÉCNICAS

El compromiso constante con la excelencia en la prestación del servicio, nos lleva a estar actualizados en cuanto a la renovación del parque automotor ya que al momento estamos al 100% con vehículos de el último modelo, lo cual nos permite una reacción y supervisión inmediata ante cualquier situación.

En cuanto a las comunicaciones contamos con una excelente infraestructura ya que tenemos las licencias correspondientes del ministerio de comunicaciones actualizadas, contamos con una repetidora ubicada en el alto del nudo, la cual nos brinda un excelente cubrimiento en todos los puntos de acción, nuestro sistema de comunicaciones esta en lazado con la Policía Nacional mediante la red de apoyo los cuales brindan apoyo en la atención de novedades.

Nuestra central de monitoreo cuenta con sistemas permanentes de identificación, grabación y sistemas de pánicos en los equipos de comunicación lo cual nos permite y facilita tener un control constante de las novedades y reacción inmediata, esta central se encuentra en un ambiente controlado, protegido por un bunker de seguridad compuesto de puertas y acceso blindados controlados

electrónicamente.

Contamos con armamento legal autorizado por la octava brigada con los respectivos permisos para porte y tenencia vigentes

Contamos con una sede propia y renovada, ubicada en la ciudad de Pereira calle 8 No 12 b 20 Barrio Rosales, donde nuestros directores realizan sus tareas día a día con el fin de brindar una mejor atención a nuestros usuarios, creando ideas de mejoramiento continuo y realizando capacitaciones a los trabajadores asociados con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

ESTRUCTURA INTERNA DE REACCIÓN FRENTE A SITUACIONES

Cootravir C.T.A cuenta con patrullas de reacción ubicadas estratégicamente en el radio de acción, dotadas de radios de comunicación, elementos de protección personal y armamento, a su vez contamos con el apoyo de la Policía Nacional, con los cuales estamos trabajando conjuntamente en la actualización de los Modus Operandi de los delincuentes.

DESCRIPCIÓN DE ATENCIÓN DE NOVEDADES

El guarda de seguridad asignado al puesto de vigilancia, informa oportunamente a la central de monitoreo la novedad ocurrida, por medio del radio de comunicaciones o cualquier otro medio, dando la descripción de los hechos; inmediatamente el radio operador evalúa y registra la novedad reportada, enviando a su vez la reacción y supervisión disponible para la atención oportuna del caso, quienes evaluarán la magnitud de lo reportado y decidirán si es necesario o no el apoyo de la Policía Nacional.

SISTEMA DE REPORTES DE SUPERVISIÓN VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El sistema de reportes de supervisión inicialmente se realiza vía radio de comunicaciones acompañado de planillas de inspección, control y vigilancia, las cuales diariamente son analizadas por el auxiliar de operaciones y seguridad, luego por el Director de Operaciones, en las cuales se realiza un profundo análisis evaluando cumplimiento de consignas generales y particulares, dotación del puesto de vigilancia, reporte de novedades, donde queda registrada tanto la fecha como la hora, en estas planilla se verifica y revisa que los supervisores estén efectuando las visitas mínimas a los puestos de trabajo que se establece de acuerdo a las variables tales como vulnerabilidad, afluencia de público y ubicación geográfica. En cuanto a la minuta de control que es el registro de todas las novedades y sucesos que ocurrán en cada uno de los puestos, esta es revisada diariamente por el personal de supervisores, quienes reportan las novedades encontradas al departamento de operaciones para su posterior análisis y solución. Esta minuta es llevada cronológicamente y es

evaluada posteriormente por la gerencia de la cooperativa donde se realiza un estudio estadístico de las visitas realizadas por los supervisores, novedades presentadas, soluciones propuestas, soluciones desarrolladas, planes de contingencias etc.

CANAL DE COMUNICACIONES

El canal de comunicaciones establecido con nuestros usuarios esta representado en la asignación permanente del Director de Operaciones y Seguridad el cual constantemente entabla comunicación con el interventor del servicio de vigilancia y este a su vez vía radio tiene control con los guardas de seguridad, según la novedad presentada, de estas comunicaciones se levanta actas o minutas donde queda registrada la atención de la novedad dependiendo de su relevancia. Para Cootravir C.T.A es de vital importancia contar con un canal efectivo de comunicaciones ya que de esto depende el éxito de la prestación de un servicio de calidad. También para este fin se programan reuniones habituales de novedades donde se analizan los casos ocurridos en la semana y se proponen las soluciones y procedimientos a aplicar para la corrección de las mismas y evitar su ocurrencia en futuros escenarios.

FUNDAMENTACIÓN DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA, FILOSÓFICA Y DOCTRINA

¿QUE ES LA ECONOMÍA SOLIDARIA?

La economía solidaria es una estructura de producción, distribución, consumo de bienes y servicios centrado en el ser humano, arropada por valores como la autogestión, autonomía, educación, equidad, ayuda mutua, transparencia, cooperación entre entidades y el compromiso con la comunidad, en la que se destaca la solidaridad basada en la preocupación por los demás para lograr el beneficio común. (Ruiz, 2017)

PRINCIPIOS Y FINES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

Principios de la economía solidaria.

1. El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación, tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.

8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica.

FINES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

La economía solidaria tiene como fines principales:

1. Promover el desarrollo integral del ser humano.
2. Generar prácticas que consoliden una comente (sic) vivencias de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.
3. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
4. Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.
5. Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo, la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna. (PIZANO, 1988)

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL COOPERATIVISMO

El cooperativismo es, a todas luces, un fenómeno concreto de la modernidad. Nace en media Revolución Industrial como alternativa para la clase trabajadora. Se Identifica al Socialista Utópico inglés Robert Owen (1771-1858) como el primer precursor, dado que intentó mejorar la distribución de las ganancias entre los trabajadores de su fábrica textil en New Lanark (Escocia) y socializar los medios de producción. "Owen trató de demostrar que, mediante la cooperación y la solidaridad, pueden desenvolverse armoniosamente las relaciones entre obreros y patronos, en un ambiente de mutua colaboración.

Podemos situar el primer logro decisivo del cooperativismo en 1844 cuando 28 obreros fundaron en Rochdale (Inglaterra) una cooperativa textil de consumo liderada por Carlos Howart. Esta experiencia logró importantes resultados como fuente de motivación para iniciativas análogas (Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, 1978), pues sentó las bases del cooperativismo actual: distribución equitativa de beneficios, acceso a la educación, igualdad de derechos, un voto por asociado y la no discriminación por edad, sexo, profesión, etc. Por eso a Rochdale se le conoce como la cuna del cooperativismo mundial". (Infocoop, 2009)

"Para hablar de cooperativismo en nuestro país y sus primeros vestigios, debemos remontarnos a las antiguas sociedades indígenas, a los clanes chibchas, los cuales ignoraron la propiedad individual de

las tierras con el fin de aprovechar el colectivismo que sobre ellas tenían”.

“Más tarde en la colonia encontramos las Cajas de Comunidad, los Pósitos y también los Montepíos y Montes de Piedad del siglo XVIII, con algunas referencias a las actuales cooperativas de ahorro y crédito, de seguros y de previsión”.

“Creemos que la intangibilidad de la propiedad que es uno de los principios tutelares de la civilización, pues que constituye el amparo de la vida de familia y es como la coraza de la libertad personal, garantía, independencia y fuente de energía humana; pero creemos también que si el salario moderno señala un evidente progreso sobre la esclavitud antigua, quizás no es el último peldaño de la evolución, porque en lugar de la producción de tipo monárquico y paternalista, vendrá un día la de tipo cooperativo, más eficaz y justo por cuanto entrega a los obreros mismos, esto es a los que ejecutan el trabajo y crean el producto, la parte proporcional que les corresponde”. (Ascoop, 2015)

FILOSOFÍA Y DOCTRINA

LA FILOSOFÍA

“Es el amor a la sabiduría, es una manera de ver y entender el mundo basado en un conjunto de creencias que guían las acciones de los seres humanos. En síntesis, que es un pensamiento”.

LA DOCTRINA

“En cambio se explica como el acto de enseñar o trasmitir el conjunto de creencias y pensamientos que encierra la filosofía”.

“El cooperativismo como un pensamiento que busca el bienestar integral del ser humano, requiere de una doctrina que lo explique y esta doctrina se sustenta en siete principios a saber: Asociación voluntaria y abierta, control democrático de los miembros, participación económica de los asociados, autonomía e independencia, educación entretenimiento e información, cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad”.

PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO

1. **Adhesión voluntaria y abierta:** Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capacitadas para utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socias, sin discriminación por motivos de sexo, raza, situación social, política o religiosa.
2. **Gestión democrática por parte de los socios:** Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por las personas socias, quienes participan activamente fijando sus políticas y tomando decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y

gestionar las cooperativas son responsables ante el resto. En las cooperativas de primer grado, se ejerce la igualdad de voto (una persona, un voto). Las cooperativas de otros grados se organizan también de forma democrática.

3. **Participación económica de los socios:** Las personas socias contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática (al menos parte del patrimonio social es normalmente propiedad común de la cooperativa). Acostumbran a recibir una compensación, si hay, limitada al capital entregado como condición para ser socio. Asignan los excedentes a todos o algunos de estos fines el desarrollo de su cooperativa posiblemente mediante el establecimiento de reservas, parte de las cuales, al menos, no serían repartibles; el retorno a los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios.
4. **Autonomía e independencia:** Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por las personas socias. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de otras fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantienen su autonomía cooperativa.
5. **Educación, formación e información:** Las cooperativas proporcionan educación e información a las personas socias, a los representantes elegidos, a los cargos directivos y a los trabajadores que puedan contribuir de manera eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al público, especialmente a la juventud y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperativa.
6. **Cooperación entre cooperativas:** Las cooperativas sirven a las personas socias lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.
7. **Interés por la comunidad:** Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus miembros. (ucev, 2011)

VALORES EN LAS COOPERATIVAS

Las cooperativas se basan en los valores de: ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

SÍMBOLOS DEL COOPERATIVISMO

EMBLEMA



El símbolo del cooperativismo son dos pinos de color verde oscuro, sobre un fondo amarillo, encerrados en un círculo también verde. Los pinos significan inmortalidad, constancia y fecundidad, también la necesidad del esfuerzo común. El círculo significa la unión y la universalidad del cooperativismo. El fondo Amarillo representa sol, que es la fuente de la vida para el hombre.

BANDERA



Los colores del arco iris en la bandera de la Cooperación simbolizan los ideales y objetivos de paz universal, la unidad que supera las diferencias políticas, económicas, sociales, raciales o religiosas; la esperanza de humanidad en un mundo mejor donde reine la libertad, la dignidad personal, la justicia social y la solidaridad. (ascoop, 2015)

EL HIMNO AL COOPERATIVISMO

Letra: Carlos Castro Saavedra

Música: Carlos Vieco

Coro: Marchamos todos unidos, hacia la vida y la patria, escoltados por el sol, el trabajo y la esperanza.

Nuestra luz cooperativa ilumina nuestra marcha,
los senderos de la tierra y los caminos del alma
nos alientan el pasado y el presente nos levanta
y el porvenir nos espera en el tiempo y la distancia.

Coro: Marchamos todos unidos...

Congregados por el pan y agrupados por el alba luchamos por la blancura de la paloma más blanca,
somos pueblo que conquista la libertad con el arma
del trabajo que redime y madura nuestra causa.

Coro: Marchamos todos unidos... (Saavedra, 2014)

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA COOPERATIVA

¿QUÉ ES UNA COOPERATIVA?

Una cooperativa, es la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

También las cooperativas son sin ánimo de lucro cuando se cumplen los siguientes requisitos:

- Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.
- Que destinen sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos, y a reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real.

1. Que tanto, el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios.
2. Que el número de asociados sea variable e ilimitado
3. Que funcione de conformidad con el principio de la participación democrática.
4. Que realice de modo permanente actividades de educación cooperativa.
5. Que se integre económica y socialmente al sector cooperativo.
6. Que garantice la igualdad de derechos y obligaciones de sus asociados sin consideración a sus aportes.
7. Que su patrimonio sea variable e ilimitado; no obstante, los estatutos establecerán un monto mínimo de aportes sociales no reducibles durante la existencia de la cooperativa.
8. Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente.
9. Que tenga una duración indefinida en los estatutos.
10. Que se promueva la integración con otras organizaciones de carácter popular que tengan por fin promover el desarrollo integral del hombre. (Solidarias, 2018)

MISIÓN

COOTRA VIR C.T.A. Es una empresa de economía solidaria que llega a los diferentes sectores de la sociedad, prestando los servicios de seguridad privada, monitoreo y escolta con el fin de brindar tranquilidad y confianza a sus usuarios, con un alto desarrollo tecnológico, un equipo humano competente y eficaz que permite garantizar bienestar tanto para sus trabajadores asociados como para sus usuarios.

VISIÓN

COOTRAVIR C.T.A. se proyecta para el año 2025 como una cooperativa líder en la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, escolta y medios tecnológicos con presencia a nivel nacional, incursionando en otros campos de la seguridad privada. Manteniendo el bienestar de los trabajadores asociados y sus familias, mejorando la eficacia de la prestación del servicio a través de la innovación tecnológica generando tranquilidad y confianza a nuestros clientes

POLÍTICA INTEGRADA DE CALIDAD Y BASC

COOTRAVIR CTA. cuenta con una infraestructura adecuada y un recurso humano competente que busca satisfacer oportunamente y con excelente calidad los requerimientos y necesidades de nuestros usuarios, en el servicio de Vigilancia Privada, Escoltas y Monitoreo con la más alta tecnología, teniendo como base el mejoramiento continuo y el cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes; todo esto velando por el bienestar de nuestro clientes y trabajadores asociados, quienes en conjunto con los contratistas, están comprometidos a desarrollar las actividades necesarias para proteger la seguridad integral de los usuarios, previendo cualquier tipo de actividad ilícita, corrupción y soborno, estableciendo convenios tanto con las autoridades competentes como los organismos de atención y prevención; logrando finalmente altos estándares de seguridad y procesos confiables para nuestros trabajadores asociados y usuarios del servicio.

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE DELEGADOS MARZO 2021 REFORMA DE ESTATUTOS COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA "COOTRA VIR CTA"

ESTATUTOS

COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA CTA "COOTRAVIR CTA"

CAPÍTULO I

RAZÓN SOCIAL - NATURALEZA JURÍDICA -DOMICILIO RADIO DE ACCIÓN

Artículo 1. RAZÓN SOCIAL:

Con base en el Acuerdo Cooperativo, se constituye la Cooperativa de trabajo asociado denominada, COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA, cuya sigla es "**COOTRA VIR CTA**" como una Empresa asociativa sin ánimo de lucro, de Propiedad Asociativa y una Sociedad de derecho privado, con número de asociados y patrimonio variable e ilimitado, la cual estará integrada por los asociados constituyentes y por aquellos que posteriormente sean admitidos, de acuerdo con los requisitos establecidos en los presentes estatutos.

Artículo 2. NATURALEZA JURÍDICA:

La COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA, cuya sigla es **COOTRA VIR CTA**, es una empresa asociativa sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada; sus actividades económicas y sociales se cumplirán con fines de interés social y sin ánimo de lucro y funcionará de conformidad con la Constitución Nacional, las Leyes Cooperativas, las disposiciones que imparten los organismos de regulación, vigilancia y control del Estado, los presentes estatutos y las normas reglamentarias que los desarrollen o complementen.

Parágrafo. La cooperativa, en razón de su actividad económica relacionada con la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades de Vigilancia fija, móvil y escolta a personas, con la utilización de armas de fuego y medios tecnológicos a través de equipos de centros de alarmas y monitoreo, equipos de potencia y potenciación, equipos de cómputo y recepción de señales y el software, y las relacionadas con el título habilitante convergente que trata el decreto Ley 1900 de 1990 y el inciso cuarto (4) del artículo 33 de la ley 80 de 1993, tomando lo descrito en el decreto 2870 de 2007, incluyendo la prestación del servicio público de comunicaciones y redes de telecomunicaciones en los Municipios de Pereira, Dosquebradas, Santa Rosa de Cabal, la Virginia, Cartago, Belén de Umbría , para la prestación mediante telefonía conmutada, vía radio, GPS y otros

servicios de telecomunicaciones y todo lo requerido para la prestación del servicio de monitoreo de alarmas y equipos de seguridad en forma remunerada a terceros en los términos establecidos en el decreto ley 356 de 1994 y normas concordantes o las prestaciones eficientes las sustituyan, para cuyos efectos desarrollará las secciones y actividades que más adelante se determinan; se regirá adicionalmente por las disposiciones legales que en esta materia se regule el servicio objeto del desarrollo social de la cooperativa.

Artículo 3. DOMICILIO Y RADIO DE ACCIÓN:

El domicilio principal de la cooperativa será la ciudad de Pereira, en el Departamento de Risaralda, de la República de Colombia. Su radio de acción será en Los municipios de PEREIRA, DOSQUEBRADAS, SANTA ROSA DE CABAL, LA VIRGINIA, CARTAGO, BELEN DE UMBRÍA, pero podrá ampliarlo al ámbito nacional, para lo cual, establecerá sedes, capítulos, dependencias, sucursales, agencias u oficinas en otras ciudades del país, para prestar los servicios a sus asociados y a la comunidad, previa reglamentación expedida por el Consejo de Administración, debidamente fundamentado en el estudio de factibilidad y viabilidad, tanto económico como social, además de contar con la previa autorización de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Artículo 4. DURACIÓN:

La duración de la Cooperativa será indefinida, pero podrá disolverse y liquidarse cuando se presenten las causales contempladas en las Leyes Cooperativas y en los presentes Estatutos.

Artículo 5. PRINCIPIOS UNIVERSALES:

La cooperativa realizará sus acciones y actividades de conformidad con los principios universales del Cooperativismo:

- a. Asociación libre y voluntaria: La asociación a la cooperativa es voluntaria y abierta a todas aquellas personas que cumplan con lo reglamentado en los Artículos 21 del presente Estatuto, que sean aceptados por el Consejo de Administración y estén en condiciones de asumir la responsabilidad que conlleva la condición de asociado.
- b. Control democrático. Los asociados de la Cooperativa tienen los mismos derechos, su participación en la Asamblea será a razón de un voto por asociado, sin consideración a la cantidad de aportes o depósitos que tengan, o el volumen de transacciones que realicen con la Cooperativa.
- c. Distribución de los excedentes a los trabajadores asociados. Los excedentes o ingresos eventuales que resulten de las operaciones de la cooperativa, pertenecen a los trabajadores asociados de la misma y deben ser distribuidos de acuerdo a lo dispuesto en la ley Cooperativa vigente, de manera que se evite que un trabajador asociado gane a expensas de otros.

- d. Promoción de la educación. La cooperativa tomará medidas para promover la educación de sus trabajadores asociados, y dirigentes, desde el punto de vista social, económico y democrático.
- e. Integración Cooperativa. A efecto de servir mejor a los intereses de sus trabajadores asociados y de la comunidad, la Cooperativa en sus distintas instancias propenderá por la integración activa y de las distintas maneras posibles, con otras organizaciones, a nivel local y nacional.
- f. Interés por la comunidad. La Cooperativa trabajará para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades por medio de políticas aprobadas por sus trabajadores asociados.
- g. Autonomía e independencia: La cooperativa es una organización autónoma de auto ayuda y gestionada por sus trabajadores asociados. Si la Cooperativa realiza acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consigue capital de fuentes externas, lo hará en términos que aseguren el control democrático por parte de sus trabajadores asociados y mantenga su autonomía cooperativa.

CAPÍTULO II

EL OBJETO DEL ACUERDO COOPERATIVO DE TRABAJO ASOCIADO Y LAS ACTIVIDADES DE LA COOPERATIVA

Artículo 6. EL OBJETO SOCIAL:

La Cooperativa tiene como objeto crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de sus asociados, dignificar el trabajo humano, a través del trabajo asociado autogestionario, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, permitir la autogestión democrática y promover el desarrollo comunitario y local como empresa asociativa; tendrá la misión proteger y regular la actividad dirigidas a la prestación de servicio de vigilancia y seguridad privada en las modalidades de vigilancia fija, móvil y escolta a personas, con la utilización de armas de fuego y medio tecnológicos a través de equipos de centro de alarmas y monitoreo, equipos de potencia y potenciación, equipos de cómputo y recepción de señales y el software y las relacionadas con el título habilitante convergente que tratan el decreto ley 1900 de 1990 y el enciso cuarto del Artículo 33 de la ley 80 de 1993 tomando lo descrito en el decreto 2870 de 2007, incluyendo la prestación del servicio público de comunicaciones y de redes de telecomunicaciones en los municipios de Pereira, Dosquebradas, Santa Rosa de Cabal, La Virginia, Cartago, Belén de Umbría para la prestación mediante telefonía conmutada, vía radio y GPRS y otros servicios de telecomunicaciones y todo lo requerido para la prestación de servicio de monitoreo de alarmas y equipos de seguridad en forma remunerada a terceros en los términos establecidos en el decreto ley 356 de 1994 y normas concordantes o las que las sustituyan, para cuyos efectos desarrollara la prestación eficiente de las secciones y actividades que más adelante se determinan; se regirá

adicionalmente por las disposiciones legales que en esta materia se regule el servicio objeto del desarrollo social de la Cooperativa; y contribuir a la solución de las necesidades básicas de sus asociados; proteger los ingresos provenientes de su trabajo y de su inversión individual con el propósito de elevar el nivel de vida de sus familias, especialmente en lo económico, social y cultural, promoviendo y fortaleciendo los lazos de solidaridad y de ayuda mutua.

Artículo 7. ACTIVIDADES:

La cooperativa, como empresa asociativa sin ánimo de lucro de vigilancia y seguridad privada y con base en el "acuerdo cooperativo de trabajo asociado", podrá realizar las siguientes actividades y desarrollará los siguientes objetivos económicos y sociales, a partir de los cuales, se elaborarán los planes, programas y proyectos con el propósito de establecer los servicios a sus asociados:

1. Celebrar y realizar toda clase de contratos relacionados directamente con su actividad de prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada en los términos prescritos en la ley, este estatuto y sus reglamentos.
2. Generar, cofinanciar y/o propiciar planes y programas de salud y seguridad social, de recreación, de formación, de capacitación y educación para sus trabajadores asociados y sus familias.
3. Establecer mecanismos que vinculen la asistencia médica, hospitalaria y de previsión social para atender las necesidades de salud y pensiones de los asociados y sus familias
4. Organizar acciones y actividades de carácter educativo destinados a la formación cooperativa y empresarial de los asociados y sus familias mediante organismos propios o mediante convenios con organizaciones especializadas.
5. Realizar programas de inversiones que sean autosostenibles y rentables.

Artículo 8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:

La Cooperativa podrá constituir las dependencias administrativas, establecimientos, oficinas agencias y sucursales que estrictamente requiera para el cumplimiento de su objeto social. Sin embargo, deberá conformar y reglamentar administrativamente las siguientes secciones o departamentos en la medida que sean viables técnica y operativamente:

SECCIÓN DE TRABAJO ASOCIADO

Esta sección tendrá las siguientes funciones y actividades:

1. Organizar funcionalmente el trabajo de sus trabajadores asociados de manera tal que fomente su participación y control democrático.
2. Promover la integración voluntaria de los trabajadores asociados a la ejecución de las labores materiales e intelectuales que deban realizar personalmente, de acuerdo a sus aptitudes, capacidades, compromiso y requerimientos de empleo, pero siempre con sujeción a las regulaciones de los órganos de administración, los estatutos y la ley.
3. Reglamentar la administración del patrimonio de la Cooperativa y los medios materiales para la prestación de las labores, ya sea que la Cooperativa tenga su propiedad, posesión o mera tenencia de los mismos, así como los derechos que proporcionen las fuentes de trabajo y los productos del trabajo mismo.
4. Organizar en forma autónoma y directa el trabajo de sus trabajadores asociados y determinar los riesgos que asume en su relación frente a otras empresas y terceros en general, sin perjuicio de establecer los mecanismos de repetición contra los trabajadores asociados por los perjuicios que se originan de conductas irregulares en la prestación del servicio.
5. Reglamentar las actividades y prestación de servicios que estarán a cargo de los trabajadores asociados.
6. Determinar el contenido del régimen de trabajo asociado.
7. Determinar las características de las compensaciones o retribuciones que por sus labores percibirán los trabajadores asociados, así como los criterios para su fijación teniendo en cuenta siempre los resultados del aporte, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado velando por la existencia y estabilidad económica de la Cooperativa.
8. Las demás actividades y funciones que sean necesarias de acuerdo a normas vigentes sobre trabajo asociado y prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.

SECCIÓN CONSUMO Y MANTENIMIENTO

Esta sección tendrá por objeto la realización de actividades propias de la adquisición suministro y mantenimiento de los bienes materiales que la cooperativa destine al trabajo asociado y de insumos, mercancías y electrodomésticos destinados a los trabajadores asociados y necesarios para el cumplimiento de su objeto social, en orden a mejorar las condiciones de vida y de éstos y sus familias. Por lo tanto, le corresponde:

1. Realizar actividades de adquisición y suministro de bienes materiales necesarios para el trabajo que realizan los trabajadores asociados
2. Mantenimiento preventivo y reposición de los bienes utilizados en la prestación de los servicios.
3. Adquisición para el suministro a los trabajadores asociados de insumos varios, mercancías y electrodomésticos de primera necesidad que mejoren la calidad de vida la

de sus familias y contribuyan a regular la canasta familiar. Para el efecto, podrá establecer depósitos o almacenes o celebrar contratos con fábricas u otros establecimientos de producción o comercialización.

4. En general, todas aquellas actividades que, previa evaluación y reglamentación de consejo de administración, se determinen. Este mismo órgano determinara la forma de mecanismos de compra y colocación de artículos, en estricto rigor de registros de solicitudes y de condiciones de equidad e igualdad de los trabajadores asociados.

SECCIÓN DE CRÉDITO

Esta sección tendrá las siguientes actividades:

1. Servir como intermediario financiero ante entidades bancarias y financieras para realizar las operaciones que se acuerden en beneficio de los trabajadores asociados y en cumplimiento de planes o programas previamente reglamentados por el consejo de administración sin comprometer el patrimonio social.
2. Descontar de nómina, de planilla o de aportes, esto último en caso de retiro, las obligaciones a su favor y a cargo de los trabajadores asociados en las entidades financieras de carácter cooperativo o en cualquier otra entidad bancaria o de crédito, con quienes se tenga suscrito un contrato o convenio.
3. Realizar todas las actividades necesarias para desarrollar con eficiencia y eficacia las funciones asignadas, apoyados en principios de igualdad y equidad de los trabajadores asociados.

SECCIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL Y SOLIDARIDAD

Esta sección tendrá las siguientes actividades:

1. Establecer auxilio para los trabajadores asociados en caso de enfermedad, accidente, calamidad doméstica, muertes u otros eventos, mediante el pago de cuotas periódicas o un plan de grupo con una compañía aseguradora.
2. Crear fondo especial o cajas especiales para atender los servicios y otros que el Consejo de Administración considere para mejorar la seguridad social de los trabajadores asociados y sus familias. Además, cumplir con las disposiciones del decreto 4588 de 2006 relacionadas con el fondo especial garantizando el pago oportuno de los aportes a la seguridad social.
3. Contratar, mediante seguro o afiliación con cualquier EPS, Cajas de compensación u otras entidades, la prestación de servicios de seguridad social que se acuerden para los trabajadores asociados.

4. Crear y construir un fondo especial destinado a auxiliar a la familia del trabajador asociado, su cónyuge o compañera permanente e hijos, en caso del fallecimiento del trabajador asociado. A este beneficio tendrán derecho los padres del trabajador asociado en caso de ausencia de los primeros beneficiarios.
5. Fomentar, auspiciar, promover y/o realizar actividades y programas culturales, deportivos, recreacionales y sociales para los trabajadores asociados y sus familias.
6. Buscar por todos los medios posibles la formación y educación de todos los trabajadores asociados y sus familias, a efectos de promover su superación personal y familiar.
7. Estimular, fomentar e incentivar la actividad micro empresarial de los compañeros, cónyuges e hijos de los trabajadores asociados, cuando se considere que tales actividades contribuirán a mejorar la calidad de vida del núcleo familiar de este.
8. Las demás que se consideren necesarias para cumplir con el objeto propuesto.

Artículo 9. REGLAMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS:

Para el establecimiento de los servicios a sus asociados, la cooperativa, a través de sus organismos de dirección, en especial el Consejo de Administración podrá reglamentar en forma específica cada uno de ellos, estableciendo el marco de acción, los recursos económicos de operación, la estructura administrativa que requiera de los servicios que sean necesarios para la realización de las actividades y el logro del objeto social, los cuales entraran en vigencia en la fecha que señale este ente administrativo y todas las disposiciones necesarias para garantizar su normal funcionamiento.

Artículo 10. FORMAS DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA A LA COMUNIDAD

La Cooperativa podrá prestar servicios de vigilancia y seguridad privada a personas, grupos o empresas, mediante acciones individuales, planes o paquetes, ya sea bajo la modalidad de servicio a cargo de los trabajadores asociados o la modalidad complementada con recursos tecnológicos.

Artículo 11. CONVENIOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:

Cuando no sea posible o conveniente prestar los servicios en forma directa a los trabajadores asociados; La Cooperativa podrá hacerlo por medio de otra persona, principalmente de su misma naturaleza jurídica, para lo cual celebrará los convenios respectivos. Podrá de igual forma asociarse con otras entidades del Sector Solidario para la realización de una o más operaciones en forma conjunta, siempre y cuando se precise quien asume la gestión y la responsabilidad ante terceros.

Artículo 12. ASOCIACIÓN CON ENTIDADES DE CARÁCTER JURÍDICO:

La Cooperativa podrá asociarse con entidades de carácter jurídico siempre y cuando sea autorizada por la Ley, y sea conveniente para el cumplimiento de su objeto social y que con ello no se desvirtúe

en ningún momento ni su propósito de trabajo asociado ni el carácter no lucrativo de sus actividades. No obstante, no le será permitido establecer con sociedades o personas Jurídicas con ánimo de lucro, acuerdos que hagan participar a estas, directa o indirectamente de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorgan a las cooperativas.

Artículo 13. TRABAJO A CARGO DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:

El trabajo de la Cooperativa estará a cargo de los trabajadores asociados, sin sujeción a la legislación laboral y de previsión existente, bajo el marco de la Ley Cooperativa y sus decretos reglamentarios.

De conformidad con las normas legales, la Cooperativa regulará sus actos de trabajo con los trabajadores asociados mediante regímenes de trabajo asociado y régimen de compensaciones, conformes a la previa reforma y aprobación de la asamblea general de asociados estableciendo políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación por parte del consejo de administración de acuerdo al artículo 22 del decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006 y normas concordantes.

Artículo 14. CAUSAS EXCEPCIONALES Y JUSTIFICADAS PARA VINCULAR TRABAJADORES NO ASOCIADOS:

Para efectos del artículo anterior, se considerarán causas excepcionales y justificadas para contratar trabajadores no asociados, las siguientes:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.
2. Para reemplazar temporalmente al trabajador 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 trabajador asociado a la Cooperativa.

Parágrafo: Los trabajadores asociados del área administrativa y del área técnica de la Cooperativa que laboren en la misma, no podrán exceder el 5%, por cada 100 trabajadores asociados.

El trabajador asociado que se designe temporalmente para ejercer la Gerencia debe contar con amplia trayectoria y reconocimiento moral y social dentro de la Cooperativa y acreditar como mínimo cinco (10) años de trabajador asociado y no haber sido sancionado los últimos 36 meses.

Artículo 15. CONTENIDO DEL REGIMEN DEL TRABAJO ASOCIADO:

El Régimen de trabajo asociado de la Cooperativa será proyectado por el Consejo de Administración y aprobado por la Asamblea General de asociados, posteriormente registrado ante el Ministerio de la

Protección Social, los cuales hacen parte de los correspondientes estatutos de la Cooperativa.

Es de naturaleza administrativa y deberá contener los siguientes aspectos:

1. Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa de Trabajo Asociado.
2. Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación.
3. Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado.
4. Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos, garantizando en todo caso el debido proceso.
5. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas.
6. Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus trabajadores asociados.
7. Las demás disposiciones generales que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado, las cuales no podrán contravenir derechos constitucionales o legales en relación con la protección especial de toda forma de trabajo y tratados internacionales adoptados en esta materia.

Artículo 16. CONTENIDO DEL RÉGIMEN DE COMPENSACIÓN:

El Régimen de compensaciones por el trabajo aportado por los trabajadores asociados será reformado y aprobado por la Asamblea General de Asociados, estableciendo políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación por parte del consejo de administración, teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado; estableciendo como mínimo sus principios o las normas rectoras, las modalidades, montos y periodicidad en que será entregada la compensación, así como los demás reconocimientos económicos que se convengan por descansos de trabajo o por cualquier otra causa relacionada con la vinculación al trabajo o las que puedan llegar a consagrarse por razón de su retiro del mismo.

Las compensaciones se deberán establecer buscando retribuir de manera equitativa el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad aportada.

El Régimen de Compensaciones de la Cooperativa de Trabajo Asociado deberá contener, cuando menos, los siguientes aspectos:

1. Monto, modalidades de compensación y niveles o escalas para los diferentes trabajos o labores desarrolladas; periodicidad y forma de pago.
2. Deducciones y retenciones de las compensaciones que se le puedan realizar al trabajador asociado; requisitos, condiciones y límites.
3. Los aportes sociales sobre compensaciones, de acuerdo con lo establecido por los estatutos.
4. La forma de entrega de las compensaciones.
5. El régimen de Compensaciones deberá guardar concordancia con la ley 1233 del 22 de Julio de 2008, decretos reglamentarios, y las normas concordantes.

Artículo 17. RÉGIMEN DE PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL:

La Cooperativa será responsable de los trámites administrativos necesarios para realizar el proceso de afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y para tales efectos le serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes establecidas sobre la materia. Está obligada a contribuir de esta manera a afiliar a sus trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el acuerdo cooperativo de trabajo asociado

La Cooperativa no suplirá su obligación de afiliación al Sistema, a la que se refiere el presente artículo, por el hecho que sus trabajadores asociados aparezcan como beneficiarios en el régimen contributivo en salud, como cotizantes a un régimen excepcional tanto en salud como en pensiones, como beneficiarios de un régimen excepcional en salud, como afiliado dependiente por otra empresa o como afiliado a salud y pensiones por otros ingresos diferentes a los derivados del contrato de asociación, como beneficiario afiliado al Régimen Subsidiado en Salud, o porque hayan presentado su clasificación por la encuesta del SISBEN.

En cuanto a los pagos y la responsabilidad de la seguridad social integral la cooperativa, deberá guardar concordancia con la ley 1233 del 22 de junio de 2008, decretos reglamentarios, y las normas concordantes que las modifiquen o las deroguen.

Parágrafo: Afiliación e ingreso base de cotización: En materia de salud, Pensiones y riesgos profesionales. Los trabajadores asociados son afiliados obligatorios al sistema de seguridad social integral; para efecto de su afiliación se tendrá en cuenta como base lo reglamentado en el decreto 4588 de 2006 y el Parágrafo 1 del artículo 3 de la ley 797 de 2003, y las normas concordantes que las modifiquen o las deroguen.

Artículo 18. FORMAS DE ADOPCIÓN DE LOS REGÍMENES:

Por reglamentación del Consejo de Administración y la aprobación de la Asamblea General de asociados se adoptarán los regímenes de trabajo asociado, régimen de compensaciones, y régimen

de prevención y de seguridad social, de manera independiente o integrada en un solo cuerpo. Deberán publicarse, estar visibles y disponibles para los trabajadores asociados, con la constancia de su registro ante la entidad correspondiente.

Dichos regímenes deberán estar acorde con el decreto 4588 de 2006, ley 1233 de 2008 y las demás normas concordantes que se emitan o las deroguen.

Artículo 19. ORGANIZACIÓN INTERNA.

Para dar cumplimiento a los objetivos económicos y sociales y poder adelantar actividades en las diferentes áreas de trabajo, la cooperativa podrá organizar las dependencias, establecimientos o secciones administrativas que sean necesarias para realizar toda clase de actos, contratos, convenios, operaciones y negocios lícitos que se relacionen directamente con la prestación de los servicios que se ofrecen.

Parágrafo. Convenios. En cumplimiento de los objetivos sociales y de la prestación de los servicios a los asociados, la Cooperativa, podrá celebrar convenios con otras entidades, preferentemente de carácter cooperativo, de carácter público o privado de orden local, regional o nacional; de igual manera se podrá vincular a las acciones y planes de desarrollo de los municipios en programas relacionados con el objeto social, en especial la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada en las diferentes modalidades indicadas.

CAPÍTULO III **DE LOS ASOCIADOS REQUISITOS DE ADMISIÓN - DEBERES Y DERECHOS -** **RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS ASOCIADOS**

Artículo 20 CARÁCTER DE TRABAJADOR ASOCIADO:

Tienen el carácter de trabajador asociados las personas naturales que suscriban el “acuerdo cooperativo de trabajador asociado” una vez sean admitidas por el Consejo de Administración, que permanezcan asociadas y se encuentren debidamente inscritas en el registro social de la Cooperativa.

Artículo 21 REQUISITOS DE ADMISIÓN:

Serán admitidos como trabajadores asociados quienes cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Ser mayor de dieciocho (18) años y no estar afectado de incapacidad legal, y domiciliado dentro del ámbito territorial de las operaciones de la cooperativa.
- b. Tener como profesión y oficio la vigilancia privada, Ser reservista de primera clase y el aspirante que no posea libreta militar de primera clase deberá acreditar su situación militar definida salvo en caso que el aspirante pertenezca al género femenino, experiencia comprobada en el ramo de la vigilancia no inferior a un año, las

certificaciones deben ser expedidas por compañías y empresas de vigilancia legalmente constituidas y presentar el certificado auténtico de haber cursado como mínimo el grado once de bachillerato. Salvo los trabajadores asociados con cargos administrativos quienes deben de presentar sus respectivos certificados que lo acrediten como tal.

- c. Presentar una solicitud de admisión, por escrito, ante el Consejo de Administración
 - d. Ser admitido como trabajador asociado, previo el cumplimiento de las formalidades exigidas en los estatutos para su ingreso por el Consejo de Administración.
 - e. Comprobar buena conducta y gozar de buen crédito social y comercial y estar domiciliado dentro del territorio de operaciones de la Cooperativa.
 - f. Pagar por concepto de Aporte Social Inicial la suma de dos y medio (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, aproximándolos al múltiplo de mil más cercano por exceso, los cuales deberán cancelarse en veinticuatro (24) meses en cuotas iguales.
 - g. Suscribir y pagar una cuota de admisión en cuantía equivalente al ochenta por ciento (80%) de la compensación ordinaria aproximándolos al múltiplo de mil más cercano por exceso, los cuales deberán cancelarse en veinticuatro (24) meses en cuotas iguales descontados de su compensación ordinaria, irán destinados a la Cooperativa y no serán reembolsables.
 - h. Existir el puesto de trabajo vacante o por crearse
 - i. haber recibido un curso básico de inducción sobre cooperativismo o comprometerse a recibirlo dentro de los 90 días calendario siguiente a su admisión y a participar en los programas educativos y de capacitación que desarrolle la Cooperativa, además de manifestar su firme disposición de vincular su trabajo a la Cooperativa.
 - j. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad, la vida, el honor de las personas, tráfico de estupefacientes, contrabando, lavado de activos y testaferrato
 - k. Poseer el perfil psicológico y requerido y pasar satisfactoriamente las pruebas psicotécnicas ordenadas por la Cooperativa para todos los aspirantes
 - l. Presentar hoja de vida, acompañada de fotocopia de cédula de ciudadanía, certificado judicial nacional sin antecedentes, constancia de estudios y servicio militar requerido por la cooperativa y/o certificados de experiencia requerida.
 - m. Conocer y cumplir correctamente las normas e instrucciones del manual de funciones del Guarda de Seguridad, estatutos de la Cooperativa y los reglamentos de trabajo asociado.
 - n. Facilitarle a la cooperativa la información verídica y necesaria para llevar los registros y la base de datos que permita identificar la ubicación, el núcleo familiar, los niveles de ingresos en la actividad laboral que realiza y registrar toda la información legal requerida.
 - o. Conocer, aceptar y comprometerse a cumplir los estatutos y reglamentos de la cooperativa, que configuran el Contrato del Acuerdo Cooperativo
- PARAGRAFO 1. En lo inherente a la solicitud de libreta militar, el Consejo de

Administración frente a casos especiales por edad o género, podrá exceptuar dicho requisito con amparo en las excepciones establecidas por Ley y las normas expedidas por el órgano de inspección, vigilancia y control. Siempre y cuando sea requerimiento de algún usuario o cliente para algún contrato

PARAGRAFO 2. En relación con el requisito de estudio, el cual establece que el solicitante, debe haber cursado como mínimo el grado once de bachillerato, El Consejo de Administración podrá analizar la experiencia del solicitante, y homologar sus años de antigüedad tomando como base fundamental mínimo dos recomendaciones de los últimos empleadores del solicitante. Siempre y cuando sea requerimiento de algún usuario o cliente para algún contrato.

PARAGRAFO 3. En los procesos de expansión empresarial en otras ciudades donde se requiera personal y este adquiera la calidad de asociado, se podrá trasladar a otra sede en el evento de que los puestos y/o los contratos queden terminados o en su defecto el usuario y/o cliente pida cambio del asociado.

Artículo 22. INGRESO.

Los aspirantes a ingresar a la Cooperativa como trabajadores asociados presentaran solicitud escrita ante el Consejo de Administración, acompañada por los documentos requeridos en el numeral anterior. Se entenderá el carácter de trabajador asociado, a partir de que su solicitud de asociación sea aprobada por el Consejo de Administración, órgano que deberá pronunciarse máximo dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de la presentación de la solicitud.

Artículo 23. PERIODO DE INDUCCIÓN:

Este periodo tendrá una duración de dos (2) meses, y al término del cual el Director de Operaciones de la Cooperativa emitirá un concepto favorable o desfavorable de este proceso, ante el Consejo de Administración, en donde se calificará al trabajador asociado de forma favorable o desfavorable, si es calificado de forma desfavorable esta será causal de desvinculación inmediata de la Cooperativa, sin necesidad de adelantar ningún proceso disciplinario para ello, y será una causal de exclusión conforme al Artículo 38 de estos Estatutos.

DEBERES Y DERECHOS

Artículo 24. DEBERES DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:

Los trabajadores asociados tendrán los siguientes deberes:

- a. Adquirir conocimientos sobre los principios básicos del cooperativismo, características del acuerdo cooperativo de trabajo asociado y estatutos y reglamentos que rigen la cooperativa.
- b. Cumplir las obligaciones derivadas del acuerdo cooperativo de trabajo asociado, de los estatutos, de los reglamentos, de los actos cooperativos y de la Ley de cooperativas.

- c. Aceptar y cumplir las decisiones de los órganos de administración y vigilancia de la cooperativa, siempre que hayan sido adoptadas de acuerdo con la ley, los presentes estatutos y/o sus normas reglamentarias.
- d. Comportarse solidariamente en sus relaciones económicas y sociales con la cooperativa y con los demás asociados de la misma.
- e. Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones, que puedan afectar la estabilidad económica, el prestigio social o la actividad de la cooperativa.
- f. Prestar los servicios de vigilancia y seguridad privada en forma diligente, responsable, con espíritu de solidaridad social, al igual quienes hacen parte del área administrativa también deben prestar sus servicios a los trabajadores asociados y público en general de forma diligente, responsable, sin olvidar el espíritu de solidaridad social.
- g. Responder personalmente por los perjuicios derivados de acciones u omisiones en la prestación del servicio que afecten a la Cooperativa previo proceso disciplinario debidamente desarrollado.
- h. Acatar y cumplir fielmente las medidas de seguridad dispuestas por la empresa en donde se da la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.
- i. Cumplir fielmente los compromisos adquiridos con la Cooperativa y desempeñarse con honestidad en los puestos de trabajo asignados.
- j. Asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias debidamente convocadas por quien corresponda
- k. Asistir a las jornadas de formación, información, educación y capacitación que realice la Cooperativa y colaborar para que los otros puedan asistir.
- l. Los demás que expresamente señalen estos estatutos, las normas legales vigentes y los reglamentos de la Cooperativa debidamente aprobados por el Consejo de Administración para el cumplimiento del objeto social y el acuerdo cooperativo de trabajo asociado.

Artículo 25. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:

Serán derechos de los trabajadores asociados:

- a. Utilizar los servicios de la cooperativa y realizar con ella las operaciones propias de su objeto social, en las condiciones de igualdad y equidad para todos los trabajadores asociados, establecidas en los estatutos y reglamentos.
- b. Participar en las Asambleas Generales de la Cooperativa, en las actividades que esta programe y en su administración, mediante el desempeño de cargos directivos que le sean asignados.
- c. Ser informado, oportunamente del estado de la Cooperativa, de la gestión(es) que se adelantan de acuerdo con las prescripciones estatutarias.

- d. Ejercer, actos de decisión y elección en asambleas generales.
- e. Fiscalizar la gestión de la cooperativa.
- f. Retirarse voluntariamente de la cooperativa.
- g. Prestar sus servicios personalmente como trabajador asociado en el ramo de la vigilancia y seguridad privada, al igual que en el área administrativa en cumplimiento del objeto social de la Cooperativa.
- h. Recibir retribución económica y social y las compensaciones a que haya lugar según el régimen de compensaciones adoptado por la Cooperativa.
- i. Al buen trato, al reconocimiento de su dignidad personal, familiar, al respeto de su intimidad, buen nombre, tanto por parte de los trabajadores asociados como de los directivos de la Cooperativa.
- j. A la equidad y a la igualdad de oportunidades para acceder a los servicios de la Cooperativa y disfrutar de los derechos Cooperativos según la participación de los trabajadores asociados en las actividades de la Cooperativa.
- k. Presentar ante la gerencia, el consejo de administración o la asamblea general, iniciativas y proyectos que tengan por objeto el mejoramiento de la cooperativa y que sean acordes al objeto social de la misma.

Parágrafo: EJERCICIO DE LOS DERECHOS: El ejercicio de los derechos estará condicionado al cumplimiento de los deberes por parte de los asociados.

Artículo 26. CAUSALES DE PÉRDIDA DÉ LA CALIDAD DE TRABAJADOR ASOCIADO:

La calidad de trabajador asociado de la Cooperativa se pierde por:

- a. Retiro voluntario aceptado por el Consejo de Administración.
- b. Retiro forzoso, aprobado por el Consejo de Administración, de oficio o a petición del asociado.
- c. Sanción de exclusión debidamente aprobada por el Consejo de Administración.
- d. Fallecimiento del trabajador asociado.

Artículo 27. RETIRO FORZOSO:

Cuando el asociado se le imposibilite ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones con la cooperativa por incapacidad mental o legal, o cuando ha perdido alguna de las condiciones exigidas para su admisión, el consejo de administración por solicitud expresa o de oficio, producirá su retiro, igualmente procede el retiro forzoso para cuando se termine el acuerdo cooperativo de trabajo asociado y que no devenguen pensión.

Las decisiones que se adopten en tal sentido, serán susceptibles del recurso de reposición que podrá

interponer el asociado afectado en los mismos términos, establecidos en los estatutos para la suspensión de derecho y para la exclusión

Artículo 28. NUEVA ADMISIÓN DE PERSONAS RETIRADAS: El trabajador asociado que se haya retirado voluntariamente de la cooperativa podrá solicitar reintegro a la cooperativa por una vez y solo con el lleno de los siguientes requisitos:

1-Solicitud por escrito de reintegro y este sea aprobado por el consejo

2-El ingreso solo podrá concederse a la persona que se retire a partir de la fecha de aprobados estos estatutos y se concederá después de doce (12) meses de su retiro

3-Una vez aceptada la solicitud de su nueva admisión y previo el pago como mínimo del 50 % de los aportes sociales que se poseía en la cooperativa en el momento de su retiro y el 50 % restantes pagaderos en seis cuotas mensuales siguientes a la aceptación de su reintegro, verificado por la junta de vigilancia.

PARAGRAFO:

1-La cooperativa no podrá admitir, nuevamente ninguna persona que haya sido excluida de acuerdo con el procedimiento establecido en los presentes estatutos

2-Solo serán admitidos personas que se hayan retirado voluntariamente antes de la fecha de aprobados estos estatutos siempre y cuando sea requerimiento de algún usuario o cliente para algún contrato.

Artículo. 29 EXCLUSIÓN:

El Consejo de Administración podrá excluir a los trabajadores asociados de la Cooperativa por las causales contempladas en el artículo 38 de este estatuto y el Régimen de trabajo asociado que reglamente el Consejo de Administración y apruebe la Asamblea General de Asociados o de delegados, mediante procedimiento que garantice el debido proceso y el derecho de contradicción y la defensa del asociado.

Artículo. 30. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR ASOCIADO:

La calidad de asociado se pierde por muerte de la persona. Los herederos directos del asociado fallecido, inscritos en la cooperativa, se subrogarán en los derechos y obligaciones de éste, previa presentación del acta de defunción del asociado y del correspondiente registro civil que acredite el parentesco, a partir de la fecha de su deceso la desvinculación se formalizará por el Consejo de Administración en la reunión ordinaria siguiente a la fecha en la cual se tenga conocimiento del hecho.

Artículo 31. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ASOCIADO FALLECIDO Y REPRESENTACIÓN:

En caso de fallecimiento, los aportes sociales, excedentes, derechos y obligaciones pasarán a sus herederos, quienes comprobarán la calidad de legitimados legales de acuerdo con las normas civiles vigentes y demás vigentes.

Artículo 32. AFILIACIÓN DEL HEREDERO DEL TRABAJADOR ASOCIADO:

En los casos de fallecimiento o incapacidad permanente legalmente declarada, podrá ingresar a la Cooperativa en calidad de trabajador asociado una de las siguientes personas: El cónyuge no separado, la compañera permanente, el hijo mayor en orden descendente o el hermano que quiera vincularse a la Cooperativa si el trabajador asociado no tiene descendencia, mediante solicitud de admisión, con el cumplimiento del artículo 21 de los Estatutos de la Cooperativa.

Artículo 33. COMPETENCIA:

Compete al Consejo de Administración, al Gerente de la Cooperativa, al Director de Operaciones y/o a las autoridades u órganos que establezcan los estatutos, Regímenes y reglamentos aprobados por la Asamblea, conocer de los procesos y actuaciones disciplinarias contra los trabajadores asociados, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa, la equidad, los principios generales del derecho, dentro del marco del Régimen disciplinario de trabajador asociado que el Consejo de Administración reglamente y apruebe la asamblea general de asociado o asamblea general de delegados.

El Consejo de Administración conocerá exclusivamente de los procesos que se adelanten contra los trabajadores asociados que incurran en cualquiera de las causales de que tratan en el artículo 38 del presente estatuto y sus literales y su proceso será el estipulado en el artículo 39 y siguientes.

De las faltas disciplinarias cometidas por el Gerente conocerá en primera instancia el Consejo de Administración y en segunda instancia el Comité de Apelaciones.

En la aplicación de sanciones deberá prevalecer el interés general de la Cooperativa y de la colectividad.

Ningún trabajador asociado podrá ser sancionado disciplinariamente por una causal que no haya sido definida en los estatutos o Régimen de trabajo asociado.

El Régimen disciplinario con ocasión de las actividades de los trabajadores asociados será establecido en el Régimen de Trabajo Asociado en especial en su capítulo definido como Régimen Disciplinario y sus efectos tendrán grado de suspensión de derechos consagrados en los estatutos por la acumulación de faltas graves, faltas leves, que serán transformadas en Sanciones o Amonestaciones, y las faltas gravísimas que sobrellevan a la sanción de exclusión.

PARRAGRAFO: El director de operaciones y seguridad o quien haga sus veces podrá designar a un integrante del área de operaciones y seguridad para que adelante los procesos disciplinarios tomando las versiones libres, tomando las ampliaciones de informes cuando la situación lo amerite, y se practiquen las pruebas a que haya lugar. El director de operaciones será quien toma las decisiones de acuerdo al análisis de las pruebas existentes teniendo en cuenta que un informe es suficiente para dar inicio a la investigación disciplinaria.

Artículo 34. SANCIONES:

Se establece la siguiente escala de sanciones aplicables por: El Consejo de Administración, el Gerente, el Director de Operaciones y/o autoridades u órganos que se deleguen en el Régimen disciplinario de trabajo asociado, en especial en su capítulo definido como Régimen Disciplinario a los trabajadores asociados que incumplan o incurran en actos que se consideren violatorios de la Ley, los Principios Cooperativos, los Estatutos y los Regímenes o Reglamentos de la Cooperativa:

- a. Amonestación o llamado de atención por escrito, con copia a la hoja de vida del trabajador asociado por la falta cometida.
- b. Multa pecuniaria, no superior al 20% ni inferior al 5% de la Compensación Ordinaria mensual recibida con destino al fondo de Educación.
- c. Suspensión temporal de derechos de trabajador asociado de uno (1) hasta por cinco (5) días.
- d. Suspensión temporal de derechos el trabajador asociado de seis (6) hasta por diez (10) días.
- e. Suspensión temporal o provisional por acumulación de procesos disciplinarios contemplados en el artículo 38 literales U, V, o por incurrir en falta gravísima del régimen disciplinario laboral; hasta la aplicación de la sanción de exclusión debidamente aprobada por el consejo de administración, mediante resolución motivada

Las sanciones para las faltas leves se tasan de la siguiente forma.

1. Por primera vez con llamado de atención que se registrará en la hoja de vida del infractor.
2. Por segunda vez con suspensión de trabajador asociado no remunerado hasta por 1 a 3 días.
3. Por tercera vez con suspensión de trabajador no remunerado de 4 a 8 días.
4. El trabajador asociado que por la acumulación de las faltas contempladas en el artículo 41 de este régimen, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38 literales U y V de los estatutos de la cooperativa, mediante la presentación de un informe que el director de operaciones y seguridad le envíe al concejo de administración para que le dé el trámite pertinente.

Estas sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta la gravedad, modalidades,

circunstancias de la falta y los antecedentes personales del infractor.

Parágrafo: El director de operaciones y seguridad, tendrá sesenta (60) días a partir de que el fallo este en firme en segunda instancia y luego de cumplir el debido proceso, para suspender al trabajador asociado con sus días de suspensión, de no hacerlo durante este plazo establecido, no podrá aplicarse la suspensión en días después de vencido este término, sin que esto afecte la acumulación de procesos para darle cumplimiento a la aplicación de sanción de exclusión.

Artículo 35. DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN:

Las sanciones serán impuestas de manera objetiva, ajenas a suposiciones o prejuicios y teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar de como sucedieron los hechos, los antecedentes cooperativos del infractor, su buena conducta anterior, su participación en las actividades de la Cooperativa y el impacto social o daño que cause a la Cooperativa, si la conducta afecta en el detrimento patrimonial sin importar el monto, a los trabajadores asociados o a los usuarios del servicio de vigilancia y seguridad privada con la conducta violatoria.

En todo caso no podrá imponerse más de una sanción ni sancionar al mismo infractor más de una vez por los mismos hechos, haciendo trámite cada caso a cosa juzgada.

Se presumirá siempre la presunción de inocencia y el derecho de defensa del trabajador asociado, hasta cuando se compruebe lo contrario.

Artículo. 36. CAUSALES DE SANCIÓN:

Para la aplicación de las sanciones previstas en el presente artículo, se tendrán en cuenta las siguientes causales y procedimientos sin perjuicio de las sanciones que establezca el Consejo de Administración en el régimen disciplinario.

1. Se impondrá amonestación con copia a la hoja de vida en los siguientes casos:
 - a. Inasistencia sin causa justificada, por primera vez, a cursos de capacitación convocados por los directivos de la Cooperativa.
 - b. Por mora mayor a diez (10) días y menor de veinte (20) días hábiles, en el cumplimiento de obligaciones económicas con la Cooperativa.
2. Se aplicarán sanciones de multa por la suma de 20% del (S.M.M.L.V.) cuando los trabajadores asociados incurran en uno de los siguientes casos:

- a. Por negarse por primera vez, a cumplir comisiones o encargos que le sean conferidos ya sea en calidad de asociado o como trabajador asociado.
 - b. Inasistencia, sin causa justificada, por segunda vez, a los eventos de capacitación Cooperativa.
 - c. Inasistencia o retiro sin causa justificada, de una reunión de Asamblea Ordinaria o Extraordinaria.
3. Se impondrán sanciones de suspensión temporal o provisional de derechos como trabajador asociado de ocho (8) días quien incurra en las siguientes conductas:
- a. Negarse sin causa justificada, por segunda vez, a cumplir comisiones o encargos que sean conferidos, ya sea en calidad de asociado o como trabajador asociado.
 - b. Por mora entre veinte (20) días y sesenta (60) días hábiles en cumplimiento de las obligaciones económicas con la Cooperativa.
4. Exclusión.

Parágrafo 1: Agotado el orden de sanciones establecido en el presente artículo y sin perjuicio de las sanciones consagradas en el Régimen disciplinario de trabajador asociado, en especial en el capítulo de Régimen disciplinario de trabajo asociado, en donde el trabajador asociado que reincida en las presentes faltas le será aplicada sanción de exclusión previo el cumplimiento de proceso disciplinario establecido en el presente estatuto.

Parágrafo 2: El valor de la sanción por multa será destinado al Comité de Educación.

Artículo 37. REGLAMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DE SANCIONES:

La asamblea general deberá reglamentar el Régimen de Sanciones, garantizando que su aplicación se haga en forma gradual y considerando la llamada de atención como la sanción más leve y la "exclusión" como la máxima sanción aplicable.

Artículo 38. CAUSAS Y RÉGIMEN DE APLICACIÓN DE SANCIONES DE EXCLUSIÓN:

El Consejo de Administración podrá sancionar, además de las causas estipuladas en el artículo 36 y las que consagren en el Régimen disciplinario de trabajo asociado de la Cooperativa con la Exclusión, a los asociados que incurran en una o varias de las siguientes causales:

- a. Por infracciones graves a la disciplina social que puedan desviar los fines de la cooperativa o que afecten gravemente la convivencia social o por violación a la Ley cooperativa
- b. Por emplear medios desleales en sus operaciones o relaciones con la Cooperativa o sus trabajadores asociados, o por ejercer dentro de la cooperativa actividades de carácter discriminatorio o contrarios a la índole del cooperativismo.
- c. Por emplear medios que lesionen los propósitos de la Cooperativa.
- d. Por apropiarse de dineros u otros bienes que no son de su propiedad o utilizar bienes ajenos que le fueron confiados en su puesto de trabajo o de la cooperativa en el caso del asociado que pertenezca a la parte administrativa y que haga es indebido de sus funciones en provecho propio o de terceros
- e. Por permitir el ingreso al puesto de trabajo de personas ajenas a la cooperativa, a la empresa usuaria sin autorización para hacerlo, cuando con ello se derive una falta gravísima o un daño o perjuicio tanto al usuario como a la Cooperativa.
- f. Encubrir en faltas a sus compañeros o coadyuvar a cometer faltas disciplinarias, constitutivas de delito, que vayan en contra del usuario y de la Cooperativa.
- g. Por la pérdida de un puesto de trabajo originada en la mala prestación del servicio por parte del trabajador asociado y/o coadyuvado con un informe del administrador o usuario debidamente demostrado.
- h. Por ejercer dentro de la Cooperativa actividades de carácter político, religioso o racial que lesionen los derechos fundamentales de los trabajadores asociados.
- i. Por servirse de la Cooperativa en forma irregular en provecho de terceros.
- j. Por falsedad o reticencia en la negativa de entregar o presentar informes y documentos que, de acuerdo con la ley, los estatutos o los reglamentos, exija la Cooperativa o que las autoridades competentes los requieran.
- k. Por entregar a la Cooperativa bienes de procedencia fraudulenta.
- l. Por descontar sin justificación o autorización vales, libranzas, pagares o cualquier obligación económica en favor de terceros y en detrimento del patrimonio de la cooperativa o de sus trabajadores asociados o aprobar este tipo de desembolso, sin importar su monto.
- m. Por ocultar, por suprimir o entregar documentos que puedan constituir pruebas de hechos y operaciones que se deban preservar en sus archivos, siendo estos de uso exclusivo y confidencial de la cooperativa.
- n. Por obtener créditos y servicios de manera fraudulenta o valiéndose de medios o documentos alterados o falsos o por cambiar injustamente la destinación de los créditos, beneficios y otros elementos obtenidos en la Cooperativa.
- o. Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio de la Cooperativa, de sus trabajadores asociados o de terceros.

- p. Por mora mayor de noventa (90) días en el cumplimiento de obligaciones pecuniarias con la Cooperativa, en especial en el pago del aporte social inicial.
- q. Por faltar dos (2) veces consecutivas a las Asambleas de la Cooperativa, sin causa justificada.
- r. Por negarse por tercera vez a recibir educación Cooperativa.
- s. Por negarse por tercera vez y sin causa justificada a cumplir las comisiones y encargos de utilidad, común y en general conferidos por los directivos de la cooperativa, ya sean en calidad de asociado o como trabajador asociado.
- t. Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delitos contra la propiedad, honor, la vida de las personas o haber sido suspendido del ejercicio de la profesión de Guarda de seguridad por autoridad competente.
- u. Por haber acumulado dos (2) sanciones de suspensión de derechos y un (1) informe como trabajador asociado o como asociado durante el lapso de veinticuatro (24) meses consecutivos, contados desde el día en el cual quedó en firme la primera resolución de suspensión de derechos, sean estas impuestas por el Gerente o el Director de Operaciones y/o por autoridad competente delegada en el Régimen disciplinario de trabajo asociado.
- v. Por acumular tres (3) llamados de atención debidamente sustentado en la hoja de vida dictadas por autoridad competente por causa o por ocasión de faltas cometidas durante el desempeño del trabajo asociado o como asociado, o por acumular uno (1) suspensiones de derechos y dos (2) llamados de atención debidamente sustentados en la hoja de vida, en el desempeño del trabajo asociado o como asociado durante veinticuatro (24) meses consecutivos, sean estas impuestas por el Consejo de Administración, el Gerente o el Director de Operaciones y/o por autoridad competente delegada en el Régimen disciplinario de trabajo asociado, será remitido por el director de operaciones y seguridad los dos (2) procesos disciplinarios debidamente ejecutados y el uniforme de la acumulación al consejo de administración para lo de su competencia.
Darán lugar al trámite procesal disciplinario consagrado para conductas gravísimas y como tal conocerá en primera instancia el Consejo de Administración y en segunda instancia el Comité de Apelaciones. El control de los procesos disciplinarios para verificar la acumulación de sanciones estará a cargo del Director de Operaciones y Seguridad que deberá remitir al Consejo de Administración los procesos disciplinarios que afecten a asociados que tengan acumuladas sanciones impuestas y ejecutoriadas en el número que ordenan los Estatutos.
- w. Por valerse de medios desleales o difamantes en contra de la Cooperativa, sus órganos de Administración, o Vigilancia o contra los asociados, para ejercer sus derechos o evitar el cumplimiento de sus deberes, como difamar de la Cooperativa; provocar o promover el des prestigio de la misma con hechos o palabras debidamente comprobado; Proferir insultos o mal trato a los miembros de los organismos de Administración y Control; Promover o integrar movimientos disociadores con los cuales se coloque en

tela de juicio el prestigio de la Cooperativa, de los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, o los asociados de la Cooperativa, o denigrar de ellos sin causa justificada.

- x. Por no aprobar tres evaluaciones de desempeño consecutivas según el Sistema de Gestión de Calidad.
- y. por negarse a realizarse la o las pruebas de consumo sustancias psicoactivas, debidamente soportado

Parágrafo 1: La responsabilidad emanada de la acción disciplinaria contra un asociado, es independiente de la responsabilidad civil, penal o estatutaria que dicha acción pueda causar.

Parágrafo 2: Antes de aplicar las sanciones de exclusión, el Consejo de Administración efectuará una investigación técnica y objetiva.

Artículo 39. PROCEDIMIENTO:

- 1) Toda actuación o procedimiento disciplinario en contra de un trabajador asociado o un directivo, deberá iniciarse con base en un informe, en el cual se deberá plasmar de manera específica y detallada, el momento, lugar, fecha y hora de los hechos, la formulación de cargos concretos si se conocen, la identificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, soportadas por las pruebas que obren o que se conozca en su contra por la falta o faltas disciplinarias a atribuir, endilgar, imputar, inculpar.
- 2) Notificarle la apertura del proceso disciplinario al trabajador(es) asociado (s) a quien (es) se le (s) atribuyen, endilgan, imputan o inculpan las conductas, en contra del estatuto y regímenes de la cooperativa.
- 3) La formulación escrita de los cargos atribuidos, endilgados, imputados o de manera detallada, clara y concreta de las conductas, encontrar del estatuto y regímenes de la cooperativa.
- 4) Las faltas disciplinarias a la que dan, la calificación provisional de las conductas como falta disciplinaria.
- 5) El traslado del imputado(os) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, la indicación del término durante el cual el acusado o disciplinado, pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas existentes en su contra, y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- 6) El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes de la cooperativa, mediante un acto motivado y congruente, la imposición de una sanción provisional a los hechos que la motivaron.
- 7) La posibilidad de que el acusado disciplinado pueda controvertir, mediante los recursos de reposición o apelación pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

El consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, Supervisores, Gerencia o trabajadores asociados en general, que tengan conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria deberán de inmediato darlo a conocer ante la autoridad competente de la Cooperativa, aportando las pruebas que tuviere, para que se inicie la actuación correspondiente.

Si los hechos, materia de investigación disciplinaria pudieren constituir delitos penales investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad judicial competente, mediante la respectiva denuncia y enviando las pruebas de la posible conducta delictiva, para que sea en esta instancia en donde se determine si existe o no culpabilidad.

El Régimen disciplinario de trabajo asociado que expida el Consejo de Administración y apruebe la Asamblea General de Asociados, tendrá un procedimiento específico en ese reglamento, mediante el cual, se determina quién es el que conoce el caso en específico, de no ser el competente deberá trasladar el caso con las causales de la investigación y la calidad del investigado por competencia al Consejo de Administración, conforme a lo dispuesto en los estatutos, para impulsar el proceso disciplinario, el Consejo de Administración procederá de la siguiente forma:

En los casos de la aplicación de la sanción de exclusión, el Consejo de Administración en sesión ordinaria o extraordinaria analizará el informe y las pruebas existentes y decidirá si inicia o no el proceso disciplinario, en un tiempo no mayor a treinta (30) días calendario, dejando constancia de la decisión en el acta, y autorizará al Presidente y Secretario de dicho órgano para que impulsen el proceso disciplinario de verlo procedente, quienes con estas facultades expresamente otorgadas desarrollaran el proceso así:

El Consejo de Administración, podrá llamar a versión libre al trabajador(es) Asociado(os) implicados en alguna de las causales de aplicación de sanción de exclusión, para determinar si da inicio al respectivo proceso disciplinario, y de verlo procedente, notificará de manera personal o por otro medio idóneo, la decisión de Apertura de la Investigación Disciplinaria al Asociado(os) o Trabajador(es) Asociado(s), vinculado(s) al proceso disciplinario.

Para tal efecto le entregará el comunicado firmado por el Presidente y Secretario, en donde le expresará que se le ha iniciado un proceso disciplinario anunciándole la(s) posible(s) falta(s) cometida(s) y la(s) prueba(s) hasta la fecha existente(s),

De no ser posible la notificación personal, se le enviará el comunicado por correo certificado a la dirección conocida del investigado o a la última dirección aportada por el mismo a la Cooperativa, advirtiéndole que el proceso está a su disposición para que si lo desea, ejerza su derecho de defensa; y a la vez se publicará en la cartelera de la Cooperativa dicha notificación, dejando constancia fijación y des fijación de la misma.

El trámite de la notificación personal no suspende en ningún caso la actuación probatoria encaminada

a demostrar la existencia del hecho(s) y la responsabilidad del disciplinado, quienes con estas facultades expresamente otorgadas desarrollaran el proceso así:

Con todo, aquellas pruebas que se hayan recibido, sin participación del disciplinado, se le darán a conocer para que ejerza el derecho de contradicción y se amplíen, si lo solicita como investigado, Una vez enterado el disciplinado de la existencia del proceso disciplinario en su contra, el cual quedará en el despacho correspondiente y tendrá derecho a conocer la investigación, designar defensor si lo estima conveniente,

Se ordenará una indagación preliminar por parte del Consejo de Administración, si existen dudas, la cual tendrá como fin verificar la ocurrencia o no de la conducta(as), para determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad, Ser oído en Versión Libre, solicitar y aportar pruebas, controvertir las que se alleguen en su contra, intervenir en su práctica, obtener copia de lo actuado, a ejercer con plenitud su Derecho de Defensa, a impugnar los actos de los órganos competentes y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

En fin todo lo que sea referente al Debido Proceso y Derecho a la Defensa.

En los procesos disciplinarios por faltas Graves el Director de Operaciones y Seguridad, el Gerente analizarán el informe y las pruebas existentes y decidirá si inicia o no el proceso disciplinario, en un tiempo no mayor a sesenta (60) días calendario, podrá llamar a Versión Libre al Trabajador(es) Asociado(s) para determinar si da inicio al respectivo proceso disciplinario, y de verlo procedente, notificará de manera personal o por otro medio idóneo, la decisión de Apertura de la Investigación Disciplinaria al Asociado(os) o Trabajador(es) Asociado(s), vinculado(s) al proceso disciplinario, quienes con estas facultades expresamente otorgadas desarrollaran el proceso así:

Con todo, aquellas pruebas que se hayan recibido, sin participación del disciplinado, se le darán a conocer para que ejerza el derecho de contradicción y se amplíen, si lo solicita como investigado, Una vez enterado el disciplinado de la existencia del proceso disciplinario en su contra, el cual quedará en el despacho correspondiente y tendrá derecho a conocer la investigación, designar defensor si lo estima conveniente,

Se ordenará una indagación preliminar por parte del director de operaciones y el gerente, si existen dudas, la cual tendrá como fin verificar la ocurrencia o no de la conducta(as), para determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad,

Ser oído en Versión Libre, solicitar y aportar pruebas, controvertir las que se alleguen en su contra, intervenir en su práctica, obtener copia de lo actuado, a ejercer con plenitud su Derecho de Defensa, a impugnar los actos de los órganos competentes y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

En fin todo lo que sea referente al Debido Proceso y Derecho a la Defensa.

Reserva: Las actuaciones disciplinarias que sean objeto de investigación, serán reservadas hasta tanto se ordene de manera oficial la Apertura de la Investigación, o se ordene el archivo definitivo del proceso.

Nota: Para que la "Sanción de Suspensión Provisional o Temporal" o de "Exclusión" sea procedente, es necesario el levantamiento de previa información sumaria", por el competente que haya adelantado el proceso disciplinario, fundamentada en hechos debidamente probados y en la identificación de las Normas Legales y Estatutarias violadas, la cual se anexará al Acta suscrita por el presidente y el secretario. Las sanciones serán aprobadas por el Consejo de Administración por mayoría absoluta y mediante resolución motivada.

Parágrafo 1: OPORTUNIDAD DE SER OÍDO Y DE PRESENTAR DESCARGOS: Antes de que se produzca la decisión de "Suspensión Temporal o Provisional" o de "Exclusión" de los Derechos, deberá dársele la oportunidad al Trabajador Asociado para ser oído y presentar descargos. Carecerá de validez la Sanción que se aplique omitiendo éste procedimiento. El Asociado podrá solicitar la verificación y un concepto de la información sumarial y de los procedimientos a la Junta de Vigilancia.

Parágrafo 2: Cuando el investigado se encuentre incapacitado los tiempos de investigación se aplazarán hasta que el trabajador asociado ingrese nuevamente a laborar de acuerdo al dictamen del médico.

Artículo 40: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR:

En caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria se ordenará una investigación preliminar por parte del Consejo de Administración, el gerente o el director de operaciones y seguridad que tendrá como fin verifica la ocurrencia de la conducta, para determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

En esta investigación preliminar se recibirán las pruebas que sean conducentes, pertinentes y necesarias y el investigador recibirá la versión libre al o a los implicados. Si agotada esta investigación preliminar que no puede superar un término superior a treinta (30) días, el Consejo de Administración, el gerente o el director de operaciones y seguridad decidirá si apertura o no la investigación, si la apertura, entonces de inmediato comunicará tal decisión al investigado.

Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o imposible ocurrencia o se han presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, el investigador de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna y ordenará mediante resolución motivada, el archivo definitivo.

Artículo 41. FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA:

La investigación disciplinaria tiene por objetivo aplicar el proceso disciplinario establecido en el estatuto ,verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si la falta disciplinaria es causal de exclusión o suspensión de derechos; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias del tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la Cooperativa y al usuario y la

responsabilidad disciplinaria del investigado, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que deba asumir el investigado.

Artículo 42. SUSPENSIÓN PROVISIONAL O TEMPORAL:

Durante la investigación disciplinaria por faltas descritas en el Artículo 38 de los estatutos, o las calificadas como gravísimas en el Régimen de trabajo asociado, el investigador podrá ordenar motivada mente la “suspensión provisional o temporal” de los derechos que tiene como trabajador asociado de “COOTRAVIR CTA”, sin derecho a compensación alguna siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permita establecer que la permanencia del trabajador asociado cumpliendo el servicio, posibilita la interferencia del disciplinado en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiendo la falta o que la reitere.

El término de la suspensión provisional o temporal, será hasta que termine el proceso disciplinario, y esta decisión será comunicada de inmediato a la Junta de Vigilancia para que ejerza el control que le corresponda.

Esta suspensión provisional o temporal de acuerdo con la ley, no es catalogada como una sanción, sino como una medida precautelativa que debe soportar el investigado.

Si el fallo es absolutorio, la Cooperativa no estará obligada a reconocer al disciplinario las compensaciones ordinarias por el tiempo que estuvo suspendido por la naturaleza de auto gestión de sus trabajadores asociados.

La presente tiene los recursos de reposición ante el competente que la impuso, el cual deberá de interponerlo dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la notificación de la suspensión provisional o temporal, de permanecer la decisión, el disciplinado podrá interponer el recurso de apelación dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la notificación de ratificación ante el comité de apelaciones, el término para resolver los recursos es de diez (10) días calendario previos a la presentación de los mismos.

Parágrafo 1: Antes de que se produzca la decisión de "suspensión provisional, temporal" o de "exclusión" de los derechos, deberá dársele la oportunidad al trabajador asociado para ser oído y presentar descargos. Carecerá de validez la sanción que se aplique omitiendo este procedimiento. El trabajador asociado podrá solicitar la verificación y un concepto de la información sumarial y de los procedimientos a la Junta de Vigilancia.

Parágrafo 2: NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN Y RECURSOS PROCEDENTES:

La resolución de sanción de "suspensión provisional o temporal" o de "exclusión" aprobada por el Consejo de Administración, el gerente o el director de operaciones y seguridad será notificada personalmente al trabajador asociado o, en su defecto, mediante la publicación por edicto o correo certificado, durante cinco (05) días calendario, en un lugar público de las oficinas de la cooperativa. Contra la citada resolución procede el recurso de reposición, presentada por escrito, dentro de cinco (05) días calendario siguiente a su notificación, ante el Consejo de Administración, el gerente o el

director de operaciones y seguridad con el objeto de que se aclare, modifique o revoque. El Consejo de Administración resolverá el recurso de reposición dentro de diez (10) días calendarios siguientes a su recepción, notificando nuevamente al asociado personalmente o mediante publicación por edicto durante cinco (05) días calendario.

Parágrafo 3: SUSPENSIÓN DE DERECHOS DEL ASOCIADO SANCIONADO:

A partir de la expedición, por parte del Consejo de Administración, el gerente o el director de operaciones y seguridad de la resolución de "suspensión provisional o temporal" quedan suspendidos transitoriamente para el trabajador asociado sancionado todos sus derechos en la cooperativa, a excepción de los establecidos en el artículo anterior.

Una vez surtido todo el proceso disciplinario, y culminadas todas etapas procesales, será el Consejo de Administración quien expida la Resolución de "Exclusión", pues es el único competente para ello, ante dicha Resolución el Trabajador Asociado podrá interponer el Recurso de Reposición ante este mismo órgano, quien lo resolverá conforme a los tiempos estipulados para ello, y, de prevalecer tal decisión, tendrá el Trabajador Asociado la oportunidad de interponer el Recurso de Apelación ante el Comité de Apelaciones, quien resolverá sobre dicho Recurso conforme a los tiempos estipulados para ello, y de seguir siendo desfavorable y confirmada la decisión de "Exclusión", ésta quedará en firme y será ejecutoriada y en consecuencia, surtirá todos sus efectos Legales, cesando para el Trabajador Asociado sus Derechos en forma definitiva, además es de aclarar que no existirá otra instancia, pues esta será la última dentro de la Cooperativa, caso en el cual al Trabajador Asociado solo le quedará acudir ante la determinación de una orden Judicial.

Artículo 43. CARGOS:

Agotado el término de la investigación preliminar y aperturado el proceso disciplinario, el Consejo de Administración, el Gerente, el director de operaciones, y/o a las autoridades u órganos que establezcan los estatutos, Regímenes y reglamentos aprobados por la Asamblea, evaluará el mérito de las pruebas recaudas, y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda.

El pliego de cargos se formulará al disciplinado cuando esté objetivamente demostrada la falta, y existan pruebas que comprometan la responsabilidad del investigado. Contra la decisión de formular cargos no procede recurso alguno.

Artículo 44. CONTENIDO DEL PLIEGO DE CARGOS:

El pliego de cargos deberá contener:

- a. Descripción y determinación de la falta o conducta investigada, la indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
- b. Las normas presuntamente violadas, el concepto de la violación y modalidad de la conducta.

- c. Individualización e Identificación plena del autor o autores de la falta.
- d. Puesto o servicio que prestaba el disciplinado al momento del hecho.
- e. Análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados, que estén contempladas, tipificadas como faltas disciplinarias dentro de los estatutos y el Régimen disciplinario de trabajo asociado.
- f. La enunciación fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta, enunciando una o cada una de las faltas infringidas.
- g. La forma detallada de la culpabilidad encontrada.
- h. El análisis de los argumentos expuestos por el disciplinado en su versión libre.

Artículo 45. NOTIFICACIÓN DEL PLIEGO DE CARGOS Y VARIACIÓN:

El pliego de cargos se notificará personalmente al procesado o a su apoderado si lo tuviere, si dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la comunicación de citación para notificar al disciplinado, si no se hiciere presente para recibirla, se notificará enviando el pliego de cargos por correo certificado al disciplinado a la dirección conocida o a la última que haya reportado en la Cooperativa y se fijará el mismo pliego de cargos en cartelera principal de la Cooperativa, dejando constancia en acta de la fijación de dicha notificación ese mismo día que se envíe el correo, y pasados cinco (5) días calendario, contados a partir del día siguiente del envío del correo certificado, se entenderá notificado el pliego de cargos y se deja constancia en acta de la des fijación de la publicación en cartelera, entendiéndose que el día siguiente empieza a correr el tiempo otorgado de cinco (5) días calendario para que el notificado presente los descargos. De no presentarse el disciplinado o rehusarse a recibir el pliego de cargos, se nombrará un miembro de la Junta de Vigilancia para suemplazamiento, siendo este quien, de fe de lo actuado, dando garantías al debido proceso.

El pliego de cargos podrá ser variado luego de concluida la práctica de pruebas y hasta antes del fallo de primera o única instancia, por error en la calificación de la falta(s) o por prueba(s) sobreviniente(s). La variación se notificará en la misma forma del pliego de cargos y se otorgará un término adicional igual al anterior para presentar descargos, presentar pruebas y pedirlas. En este caso el plazo que tiene el competente para fallar, se amplía en la mitad al otorgado originalmente, es decir en cinco (5) días calendario más.

Artículo 46. DESCARGOS:

Notificado el pliego de cargos al disciplinado, el proceso quedará en la Secretaría del Consejo, la Gerencia, la dirección de operaciones y/o a las autoridades u órganos que establezcan los estatutos, Regímenes y reglamentos aprobados por la Asamblea, o en la oficina que se disponga, por el término de cinco (5) días calendario, para que pueda ser consultado por el investigado, disciplinado o su apoderado, quienes podrán en este término pedir y aportar pruebas, y presentar los descargos respectivos. Si el disciplinado dentro del término de cinco (5) días calendario que tiene para presentar los descargos no lo hiciese, esto se tendrá como indicio grave en su contra y se entenderá que de manera tácita acepta lo indiligado, por lo anterior el competente dejará constancia de lo sucedido y

pasara de manera automática a dictar el fallo pertinente de no haber pruebas para practicar. De presentarse este caso se nombrará un miembro de la Junta de Vigilancia para que lo emplace y brindar garantías al debido proceso.

Artículo 47. TÉRMINO PROBATORIO:

Vencido el término señalado para presentar los descargos el disciplinado, el investigador ordenará la práctica de las pruebas que hubiere sido solicitada en el escrito de descargos, de acuerdo con los criterios de conduencia, pertinencia y necesidad.

Además, ordenara de oficio las que considere necesarias. Las pruebas se practicarán en un término de diez (10) días calendario, con citación previa al disciplinado para que ejerza el derecho de defensa y contradicción.

Artículo 48. TÉRMINO PARA FALLAR Y NOTIFICACIÓN DEL FALLO:

Si no hubiere pruebas que practicar, o estas ya están practicadas, el investigador proferirá el fallo mediante resolución motivada absolviendo o imponiendo la sanción que corresponda dentro de los diez (10) días calendario siguiente al vencimiento del periodo probatorio. Por celeridad procesal este término se adelantará si el disciplinado no presentó los descargos respectivos y se entenderá que aceptó de manera tácita lo notificado en el pliego de cargos.

La resolución que desestime los cargos y absuelva al disciplinado, ordenará el archivo del proceso en forma definitiva, y la que imponga una sanción se notificará personalmente o por correo certificado y se fijara en cartelera de la Cooperativa dejando constancia en acta de la fijación o desfijación dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la fecha de expedición de la resolución, con indicación de los recursos que proceden contra ella, el término para interponer los recursos, expresión de la persona u órgano ante quien proceden los recursos. Lo anteriormente mencionado aplica para todos los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de un asociado o trabajador asociado.

En el caso de la aplicación de la causal de exclusión el procedimiento será rituado por el Presidente y el Secretario quienes suscribirán las actuaciones respectivas.

El Consejo de Administración, el Gerente, el Director de Operaciones y/o las autoridades u órganos que establezcan los estatutos, Regímenes y reglamentos aprobados por la Asamblea podrán auxiliarse de un profesional del derecho para orientar los procesos y garantizar de esta forma el impulso de los mismos dentro del marco de la constitución, la ley, los estatutos y los reglamentos.

Artículo 49. CONTENIDO DEL FALLO:

La resolución que expida el Consejo de Administración decidiendo el fondo del proceso disciplinario debe contener:

- a) Individualización e Identidad del investigado un resumen de los hechos.
- b) El análisis de las pruebas en que se basa.
- c) El análisis y la valoración de los cargos, de los descargos y de las pruebas recaudadas de oficio y las aportadas por el disciplinado.
- d) El análisis de la culpabilidad.
- e) Las razones de la sanción o de la absolución.
- f) La disposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.
- g) La resolución que decida el proceso disciplinario por parte del Consejo de Administración tiene a favor del disciplinado los recursos de reposición ante el mismo Consejo de Administración y el recurso de apelación ante el Comité de Apelaciones.

Parágrafo 1: Atenuantes y agravantes. Las sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta los atenuantes y agravantes que a continuación se relacionan:

Se entenderá como atenuante el cumplimiento oportuno por parte del asociado de todas las obligaciones desde el ingreso a la Cooperativa y su buen comportamiento siempre y cuando la falta no sea motivo de exclusión.

El Consejo de Administración, el Gerente, El Director de Operaciones y/o las autoridades u órganos que establezcan los estatutos, Regímenes y reglamentos aprobados por la Asamblea, podrán evaluar el grado de participación e interés del trabajador asociado en el logro de los objetivos sociales siempre y cuando la falta no sea motivo de exclusión.

Se entenderá como agravante, rehusarse o hacer caso omiso de las comunicaciones escritas o verbales que hagan llegar los órganos de administración, control y vigilancia de la Cooperativa en el ejercicio de sus funciones.

Parágrafo 2: En todo caso se respetará el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador asociado.

Parágrafo 3: En caso que el disciplinado no presente los descargos, este hecho quedará consignado en el fallo, y de no haber pruebas que practicar, se abolirá el término probatorio, y de manera automática se adelantará el competente para proferir el fallo.

Artículo 50: DE LOS RECURSOS:

Contra la resolución de sanción proferida por el Consejo de Administración, el Gerente, el Director de Operaciones y/o las autoridades u órganos que establezcan los estatutos, Regímenes y reglamentos aprobados por la Asamblea General de asociados o delegados, el asociado y trabajador asociado tendrá derecho a interponer los recursos de reposición y apelación así:

El Consejo de Administración, le corresponde conocer y resolver el Recursos de Reposición presentado por los Asociados o Trabajadores Asociados dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la notificación de la aplicación de Sanción de Exclusión y lo resolverá dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de interposición; en caso de ser ratificada la decisión tomada por el Consejo de Administración, el Trabajador Asociado podrá interponer el Recurso de Apelación dentro de los cinco (5) días calendario siguientes de recibida la notificación, ante el Comité de Apelaciones, el cual deberá resolver dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su notificación.

El Gerente, le corresponde conocer y resolver los Recursos de Reposición presentados por los Asociados y Trabajadores Asociados, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la notificación de una Sanción de Suspensión de Derechos y los resolverá dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de interposición; en caso de ser ratificada la decisión tomada por el Gerente, el Trabajador Asociado podrá interponer el Recurso de Apelación dentro de los cinco (5) días calendario siguientes de recibida la notificación, ante el Consejo de Administración, el cual deberá resolver dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su notificación

El Director de Operaciones y/o las autoridades u órganos que establezcan los Estatutos, Regímenes y Reglamentos, le corresponde conocer y resolver los Recursos de Reposición presentados por los Asociados y Trabajadores Asociados, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la notificación de una Sanción de Suspensión de Derechos y los resolverá dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de interposición; en caso de ser ratificada la decisión tomada por el Director de Operaciones y/o las autoridades u órganos que establezcan los Estatutos, Regímenes y Reglamentos, el Trabajador Asociado podrá interponer el Recurso de Apelación dentro de los cinco (5) días calendario siguientes de recibida la notificación, ante el Director de Recursos Humanos, el cual deberá resolver dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su notificación.

Para los Trabajadores Asociados que desempeñen funciones administrativas, se regirán por el mismo Régimen disciplinario contemplado en el Estatuto y el Régimen de Trabajo Asociado; y de sus faltas disciplinarias conocerá, en primera instancia el Director de Recursos Humanos y en segunda instancia el Gerente de la Cooperativa, con la ritualidad establecida en el presente reglamento.

Parágrafo: Las obligaciones y compromisos económicos de los asociados y trabajadores asociados sancionados continuarán vigentes sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que se generen de la conducta investigada.

Artículo 51. EJECUTORIA Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE DERECHOS Y EXCLUSIÓN:

Las sanciones de derechos de suspensión y exclusión solo quedarán en firme y podrán ser ejecutadas cuando se hayan resuelto el recurso de reposición y el recurso de apelación interpuestos o cuando

haya transcurrido el término correspondiente sin que se haya interpuesto recurso alguno. A partir de la fecha en la cual quede en firme la sanción de exclusión del asociado, y trabajador asociado cesan para este sus obligaciones y derechos con la Cooperativa. Sin embargo, quedan vigentes sus obligaciones crediticias y las garantías otorgadas por él o por terceros a favor de la Cooperativa.

Artículo 52. APPLICACIÓN DE SANCIONES A DIRECTIVOS O AQUELLOS ÓRGANOS QUE SE HAN NOMBRADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS O POR DELEGADOS:

Para imponer sanciones de derechos y exclusión a miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, el Comité de Apelaciones, deberá procederse previamente a levantar su investidura, determinación que deberá tomar el órgano al que pertenece el directivo una vez se tenga conocimiento de la apertura de la investigación en contra del mismo

Artículo 53. DEL COMITÉ DE APELACIONES:

El Comité de Apelaciones de la cooperativa será elegido por la asamblea general de asociados o asamblea general de delegados y estará integrado por tres (3) trabajadores asociados y tres (3) suplentes numéricos, para un periodo de cuatro (04) años, pudiendo ser reelegidos hasta por dos (02) periodos más, además podrán removidos por la asamblea general de asociados o asamblea general de delegados. La elección será mediante el procedimiento establecido por cada asamblea por mayoría simple. En todo caso cuando deba elegirse un miembro por renuncia o abandono del cargo, esta decisión será hará en asamblea extraordinaria de asociados o asamblea general extraordinaria de delegados por mayoría simple.

El Comité de Apelaciones conocerá solamente el recurso de apelación interpuesto por el trabajador asociado cuando las sanciones las dicte el Consejo de Administración, con el fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador asociado.

El Comité de Apelaciones se reunirá en pleno, previa citación del Presidente, en la sede de la Cooperativa y únicamente para resolver el recurso interpuesto por el trabajador asociado o su representante legal, a fin de confirmar o revocar la resolución recurrida.

Las decisiones del Comité de Apelaciones se tomarán por unanimidad o por mayoría de dos (2) miembros; deberán constar en acta y expresarse mediante resoluciones motivadas y fundamentadas durante los términos establecidos en este estatuto, el comité de apelaciones reglamentará el procedimiento del comité para garantizar su adecuado funcionamiento.

La decisión del Comité de apelaciones nunca podrá hacer más gravosa la situación del investigado respecto de la dictada en la primera instancia.

El Fallo o Resolución que profiera el Comité de Apelaciones con el que ratifique o revoque tal Decisión, será notificado personalmente o por correo certificado dentro de los cinco (5) días calendario, siguiente a la fecha de expedida la Resolución, al Asociado o Trabajador Asociado.

CAPÍTULO IV LA ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA

Artículo 54. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA:

La Administración de la Cooperativa estará a cargo de la Asamblea General de Asociados, el Consejo de Administración y el Gerente.

Artículo 55: DEBERES DE LOS ADMINISTRADORES:

Constituirán deberes de los administradores los siguientes:

1. Deben obrar de buena fe, con lealtad y con diligencia de un buen hombre de negocios.
2. Sus actuaciones se cumplirán en interés de la empresa asociativa, teniendo en cuenta los intereses del trabajador asociado.
3. Deben realizar los esfuerzos contundentes al adecuado desarrollo del objeto social.
4. Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias.
5. Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones del Revisor fiscal.
6. Abstenerse de utilizar en forma indebida información privilegiada de la cooperativa, de terceros, o usuarios del servicio, para este fin se deberá firmar, el acuerdo de confidencialidad.
7. Dar un trato equitativo a todos los asociados y respetar su derecho de fiscalización.
8. Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo de autorización de la Asamblea General de Asociados o el Consejo de Administración.

Artículo 56. ASAMBLEA GENERAL:

La Asamblea general es el órgano máximo de la administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos sus asociados, siempre y cuando se hayan adoptado conforme a las normas legales, reglamentarias y estatutarias. Lo constituye la reunión de los trabajadores asociados hábiles o de los delegados elegidos por estos.

Parágrafo 1: Son trabajadores asociados hábiles, para efectos del presente artículo, los inscritos en el registro social que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren inscritos en el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con el reglamento que al efecto expida el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia velará por que este requisito se cumpla.

Parágrafo 2: La instalación y dirección de la Asamblea General de Asociados estará a cargo del Presidente y el Vicepresidente del Consejo de Administración hasta tanto la Asamblea General de Asociados elija sus propios dignatarios, sin perjuicio que ratifique estos.

Parágrafo 3: Se establece que es obligatorio el voto para la elección de los delegados, quien injustificadamente no lo cumpla será acreedor del descuento de 12 horas de labor, los cuales serán destinados al fondo de educación.

Artículo 57: REUNIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL:

Las reuniones de la Asamblea General serán Ordinarias y Extraordinarias. Las Ordinarias deberán celebrarse dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares. Las Extraordinarias podrán reunirse en cualquier época del año, con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la siguiente Asamblea General Ordinaria.

Las Asambleas Generales Extraordinarias solo podrán tratar asuntos para los cuales fueron convocados y las que se deriven estrictamente de estas.

Parágrafo: Los órganos de Administración y Control de la Cooperativa deberán rendir un informe de gestión cada cuatro (4) meses o cuando las circunstancias lo ameriten a los trabajadores asociados en reunión informativa realizada conjuntamente. Dicha reunión se realizará, en dos jornadas, para garantizar la asistencia de todos sus trabajadores asociados.

Artículo 58: ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS:

De conformidad con el artículo 29 de la 79 de 1988, los Estatutos podrán establecer que la Asamblea General de Asociados, será sustituida por Asamblea General de Delegados, cuando el total de los Trabajadores Asociados de la Cooperativa exceda de cien (100) y en razón de que con tal número se dificulte la realización de la Asamblea General de Asociados o por estar domiciliado en diferentes municipios del país, o cuando su realización resultare desproporcionadamente onerosa en consideración a los recursos de la Cooperativa. El número mínimo de delegados será de veinte (20). En este evento los Delegados serán elegidos en el número y para el período previsto en los Estatutos y el Consejo de Administración reglamentará el procedimiento de elección, que en todo caso deberá garantizar la adecuada información y participación de los asociados. A la Asamblea General de Delegados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a la Asamblea General de Asociados. Se elegirán COMO TOPE MAXIMO OCHENTA Y UN (81) DELEGADOS del total de los Trabajadores Asociados como Delegados.

Requisitos para ser elegido delegado:

- 1). Ser trabajador asociado por un periodo mínimo de tres (3) años.
- 2). Contar con educación Cooperativa de nivel medio.
- 3). No haber sido sancionado durante los últimos tres (3) años.

A la Asamblea General de Delegados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a la Asamblea General de Asociados.

PARÁGRAFO: El periodo de los delegados, será por un término de cuatro (4) años.

Artículo 59: ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA:

La Asamblea General Ordinaria será convocada por el Consejo de Administración durante los tres (3) primeros meses del año calendario para la fecha, hora y lugar determinados, con una anticipación no inferior a diez (10) días calendario y tendrá lugar en el domicilio principal de la Cooperativa o lugar dentro del área metropolitana centro occidente también cuenta para las Asambleas Extraordinarias.

Para el efecto de la elaborarán las listas de los trabajadores asociados hábiles e inhábiles, el consejo de administración las elabora de manera conjunta con la administración de la cooperativa, la cual se fijará en la cartelera principal de la sede de la Cooperativa para conocimiento de todos los trabajadores asociados. Las listas serán previamente verificadas por la Junta de Vigilancia quienes dejarán constancia de las mismas en acta. La convocatoria se dará a conocer a los trabajadores asociados hábiles o delegados elegidos, mediante comunicación escrita y/o fijación del listado en la cartelera principal de la sede de la Cooperativa para conocimiento de todos los trabajadores asociados

Artículo 60: CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA O EXTRAORDINARIA:

Si transcurridos los tres primeros meses del año sin que el Consejo de Administración efectúe la convocatoria a Asamblea General Ordinaria o desatienda la petición de convocar a la Asamblea Extraordinaria, esta podrá ser convocada por la Junta de Vigilancia, o el Revisor fiscal, o un (15%) como mínimo de los trabajadores asociados, dentro de los diez (10) días siguientes llenan los mismos requisitos señalados en el Artículo anterior.

Parágrafo: Si el Consejo de Administración no atendiera la solicitud de convocatoria de Asamblea General Extraordinaria pedida por la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal o el quince por ciento (15%) de los trabajadores asociados hábiles, una vez transcurridos diez (10) días calendario contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud, la Asamblea General Extraordinaria será convocada directamente por quien formuló la solicitud.

Artículo 61: ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA:

Cuando en cualquier época del año se presenten asuntos imprevistos o de urgencia que deban ser tratados por la Asamblea General y que no pueden postergarse hasta la próxima Asamblea Ordinaria, el Consejo de Administración por derecho propio o solicitud de la Junta de Vigilancia, del Revisor Fiscal, o de un quince por ciento (15%) de los trabajadores asociados, convocará a Asamblea General Extraordinaria.

Si conocidos los hechos, el Consejo de Administración no convoca haciendo uso de sus facultades legales o desatienda la petición, la Asamblea General Extraordinaria será convocada por la Junta de Vigilancia, por el Revisor Fiscal o por el quince por ciento (15%) de los trabajadores asociados hábiles directamente, dentro de los términos establecidos en el artículo anterior.

La Asamblea General Extraordinaria se realizará en el domicilio principal de la Cooperativa o en un lugar dentro del área metropolitana centro occidente.

Artículo 62. QUÓRUM DELIBERATORIO ARTÍCULO 31 DE LA LEY 79 DE 1988:

La asistencia de la mitad de los Trabajadores asociados hábiles o de los delegados convocados constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas, si dentro de la hora siguiente a la convocatoria no se hubiere integrado este quorum, la Asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones validas con un número de trabajadores asociados no inferior al diez por ciento (10%) del total de los Trabajadores asociados hábiles, ni al cincuenta por ciento del requerido para constituir una Cooperativa. En las asambleas Generales de Delegados el quorum mínimo será el cincuenta por ciento (50%) de los elegidos y convocados.

Una vez constituido el quórum, esta no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 63: QUÓRUM ARTÍCULO 32 DE LA LEY 79 DE 1988:

Por regla general las decisiones de la Asamblea General de Asociados o de delegados, se tomarán por mayoría absoluta de los votos de los asistentes. Para la reforma de estatutos, la fijación de aportes extraordinarios, la amortización de aportes, la fusión, la incorporación y la disolución para la liquidación, se requerirá del voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asistentes.

Artículo 64: UN VOTO POR UN TRABAJADOR ASOCIADO:

A cada asociado corresponde un voto. Los delegados o Trabajador asociados convocados no podrán delegar su representación en ningún caso y para ningún efecto.

Artículo 65: SISTEMA DE ELECCIONES:

La elección de los órganos o cuerpos plurales se hará por el sistema que determine la Asamblea en el momento de la elección, sin perjuicio de lo establecido en este estatuto para el caso que debe proveerse una única vacante, caso en el cual se hará por el sistema de nominación y por la mitad más uno. Cuando se presente listas o pliegos se procederá por voto escrito y el voto será escrito y

secreto. La Comisión Escrutadora que se designe previamente por el Presidente de la Asamblea estará conformada por tres (3) Trabajadores asociados participantes en ella y se encargaran de verificar los resultados y el escrutinio.

La elección de los miembros del consejo de administración y a la junta de vigilancia, serán de manera separada, con la finalidad que no se presenten dobles postulaciones y nombramientos.

Artículo 66: ACTA DE LA ASAMBLEA:

La Asamblea designará una comisión conformada por no más de tres Trabajadores asociados asistentes a ella, encargada de redactar el acta y aprobarla, la cual deberá contener información clara sobre, la fecha de celebración, ciudad, hora y lugar de la misma, forma de la convocatoria y órgano que convoco, los asistentes, el quórum, las decisiones, las proposiciones y los acuerdos que se tomen, nombramientos efectuados, votos a favor, en contra y en blanco, la forma de elección, la designación de la comisión redactora y de las demás que se hayan constituido, así como la hora del cierre de la clausura de la reunión.

Artículo 67: FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES

ASOCIADOS:

La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones:

1. Designar sus propios dignatarios y aprobar el reglamento que le regirá.
2. Establecer las políticas y directrices generales de la Cooperativa para el cumplimiento del objeto social.
3. Reformar los estatutos en el marco de la ley y la Constitución Nacional.
4. Examinar los informes de los órganos de Administración y Vigilancia.
5. Aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio.
6. Destinar los excedentes de ejercicio económico conforme a lo previsto en la ley y los estatutos.
7. Fijar aportes extraordinarios por decisión de las dos terceras partes.
8. Nombrar y remover los miembros del Consejo de Administración de la Junta de Vigilancia, Comité de Apelaciones. En caso de presentarse la remoción de los miembros del consejo de administración, junta vigilancia y comité de apelaciones, si el afectado apelare a la asamblea, tal decisión de cada organismo, la asamblea nombrara una comisión que estará conformada por tres (3) asambleístas y sus respectivos suplentes, para tratar este caso en concreto, y resolverá dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la notificación.
9. Nombrar y remover el Revisor Fiscal y su suplente y fijar sus honorarios.
10. Crear los fondos y reservas que consideren necesarios.
11. Resolver sobre la disolución y liquidación, incorporación, fusión, transformación, con voto afirmativo de las dos terceras partes de los trabajadores asociados asistentes.
12. Elegir de su seno al presidente, al vicepresidente y al secretario de la Asamblea.
13. Elegir de su seno tres (3) asociados para que aprueben el acta.

14. Conocer de las responsabilidades de los asociados, de los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Revisor Fiscal y Comités.
15. Nombrar los liquidadores en caso de disolución de la Cooperativa y fijar sus honorarios.
16. Resolver los conflictos que se presenten entre el Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Revisor Fiscal y tomar las medidas del caso de acuerdo con la ley, la Constitución Nacional, estatutos y reglamentos.
17. Aprobar el Régimen de Trabajo Asociado y el Régimen de Compensaciones.
18. Los demás que le señalen el estatuto y las leyes y que no estén expresamente asignadas a otros organismos.

Artículo 68: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

El Consejo de Administración es el órgano permanente de Administración, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General de Asociados, la Constitución Nacional y la Ley. Estará conformado por cinco (5) trabajadores asociados hábiles con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos para periodos de cuatro (4) años, con el fin de dar continuidad y garantía a los procesos y proyectos que este órgano este adelantando, en especial el desarrollo del Objeto Social, la proyección y ejecución de los planes empresariales de desarrollo social, (PESEM), podrán ser reelegidos hasta por dos (2) períodos consecutivos.

Quienes hayan sido elegidos como miembros del Consejo de Administración, y que estén desempeñándose como tal en este cargo, no podrán pasar a desempeñarse en cargos de carácter administrativo dentro de la Cooperativa por lo menos dentro de los dos (2) años siguientes.

Los consejeros podrán ser removidos libremente por la Asamblea por incumplimiento de sus funciones o por sanción de derechos que recaiga en alguno, o algunos de sus miembros, casos en los cuales las vacantes serán provistas por unanimidad.

Artículo 69: INSTALACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

El Consejo de Administración se instalará por derecho propio durante los cinco (5) días calendario siguiente a la realización de la Asamblea en la cual fueron elegidos y designará de su seno presidente, vicepresidente, secretario y Vocales.

Artículo 70: REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON OTROS ÓRGANOS:

Los miembros de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal, los comités, Trabajadores asociados y cualquier otro invitado podrán asistir a las reuniones del Consejo de Administración siempre que fueren previamente citados, con derecho a voz pero sin voto, sin perjuicio de las funciones de control social que ejerce la Junta de Vigilancia.

Artículo 71. SESIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Por decisión de la asamblea general de asociados, el consejo de administración, desempeñara sus funciones de manera permanente en las instalaciones de la cooperativa, ello con el objetivo de brindar apoyo, acompañamiento, así tencia a la gerencia y demás áreas de la cooperativa, además brindar atención personalizada de manera permanente a los asociados.

Artículo 72: QUÓRUM DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Las decisiones del Consejo de Administración se tomarán por mayoría de votos. Los acuerdos y las decisiones del Consejo de Administración serán comunicados a los Trabajador asociados bien sea por fijación en sitios visibles de la Cooperativa o mediante comunicación personal.

El secretario del Consejo de Administración llevará el libro de actas y dejará en ellas memoria de los asuntos tratados en las respectivas sesiones, debates, propuestas y decisiones con la debida votación en estricto orden cronológico, de forma clara y sin enmendaduras, de lo cual darán fe el presidente y el secretario, quienes suscribirán las actas de conformidad con lo tratado. Toda modificación de estas actas se consignará en la sesión y acta subsiguiente.

SALVAMENTO DE VOTO: Son admisibles los salvamentos de voto cuando la decisión a adoptarse no esté conforme con el pensar de uno de sus integrantes, siempre y cuando haga la aclaración en el acta, sin que ello pueda entenderse como ajena o separada y se dejara constancia del mismo presentándolo conjuntamente con la decisión mayoritaria haciendo parte integral del acta.

Artículo 73: REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Para ser elegido como miembro del Consejo de Administración, el candidato debe ser Trabajador asociado hábil y llenar los siguientes requisitos:

1. Ser delegado si la Asamblea se hace por este medio, y trabajador Asociado si la Asamblea se hace por Asamblea General de Asociados.
2. Gozar de buen crédito social, personal y de idoneidad moral.
3. Estar vinculado con antigüedad no inferior a tres (3) años como trabajador asociado de la Cooperativa, en la fecha que se haga la elección.
4. Cumplir con todos los requisitos estatutarios y legales para ser trabajador asociado de la Cooperativa.
5. Haber recibido como mínimo sesenta (60) horas de educación Cooperativa al momento de la elección y comprometerse a recibirla dentro de los sesenta (60) días siguientes a la posesión, Sopena que el incumplimiento se constituya en causal de remoción del cargo, además recibirá capacitación para el cargo, así como información para el manejo técnico, empresarial y administrativo de la Cooperativa.
6. No haber sido sancionado durante los dos (2) últimos años por el organismo encargado de la Inspección, Control y Vigilancia de la Cooperativa o por el organismo competente, ni por la Cooperativa, teniendo en cuenta el Régimen disciplinario interno.
7. Quien pretenda ser miembro del Consejo de Administración y sus suplentes, deberán tener

amplios y sólidos conocimientos en legislación cooperativa, conocer los Estatutos de la Cooperativa, sus regímenes, y reglamentos, para poder cumplir con responsabilidad e idoneidad sus funciones del cargo.

8. Haber cursado y aprobado como mínimo el grado once (11º) o tener experiencia en el desempeño de cargos Directivos o en organismos sociales, para quienes ingresen antes de exigirse el grado once de Bachillerato y control de legalidad.
9. Tener Disponibilidad de tiempo.
10. En caso de ser reelegido haber demostrado alto desempeño y cumplimiento de sus funciones.
11. Tener capacidad y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destreza para desempeñar el cargo, lo que certificará la Junta de Vigilancia antes de su elección.
12. No haber sido condenado por penas privativas de la libertad por delitos contra el erario público o contra el patrimonio privado.
13. No haber sido destituido por una Asamblea General de Asociados o Delegados, siendo miembro del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, o Comité de Apelaciones, durante los últimos 10 años.
14. No haber sido sancionado por cinco (5) años, por acción, omisión o extralimitación en el cumplimiento de las funciones de su cargo, habiendo pertenecido a un consejo de administración, en donde haya causado perjuicios al patrimonio o el prestigio social a la cooperativa, en base al artículo 133 del presente estatuto.

Parágrafo: Para los casos contemplados en el numeral 14 del presente artículo, empezaran a regir a partir de la aprobación de la presente reforma de estatutos.

Artículo 74: SUPLENTES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Los suplentes serán numéricos y se convocarán en estricto orden frente las ausencias temporales o definitivas con las mismas funciones que estos. Cuando concurrieren a las sesiones con sus respectivos principales tendrán voz, pero no voto y los requisitos serán los mismos exigidos a los principales.

Artículo 75: DIMISIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Será considerado como dimitente todo miembro del Consejo de Administración, que habiendo sido convocado, faltare a dos (2) veces consecutivas o no consecutivas durante el mismo año a las sesiones ordinarias y extraordinarias de este órgano sin causa justificada, o quien acepte o ejerza actividades incompatibles, sea vinculado por el Consejo de Administración a un proceso disciplinario o haga dejación escrita del cargo.

El Consejo de Administración mediante resolución llamará al respectivo suplente para llenar la vacante por el resto del periodo.

Artículo 76. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Son funciones del Consejo de Administración:

1. Adoptar su propio reglamento.
2. Planear, organizar y dirigir la ejecución de las políticas y directrices trazadas por la Asamblea General, procurando el cumplimiento de los fines señalados por esta y la realización del objeto social de la Cooperativa, cumplir y hacer cumplir los Estatutos, los reglamentos y los mandatos de la Asamblea General.
3. Decidir sobre el ingreso, retiro, exclusión, suspensión, sanciones o renuncia de los Trabajadores asociados de conformidad con los reglamentos y Estatutos.
4. Aplicar las sanciones a los Trabajadores asociados, delegados, integrantes de los Fondos, comités, miembros del Consejo de Administración, Gerente, que no cumplan con la ley, los estatutos y reglamentos de la Cooperativa.
5. Decidir sobre la devolución de aportes.
6. Reglamentar la prestación de servicios y la inversión de los fondos de la Cooperativa.
7. Revisar y Aprobar el presupuesto anual de la Cooperativa presentado por el Gerente. El cual debe contener las apropiaciones para seguridad social integral de acuerdo al Artículo 28 del Decreto 4588 del 2006 y ley 1233 de 2008 y demás normas concordantes que las modifiquen.
8. Aprobar la estructura administrativa de la planta de personal de la Cooperativa y fijarle sus compensaciones.
9. Examinar en primera instancia las cuentas que debe presentar el Gerente.
10. Decidir y transigir sobre el ejercicio de acciones judiciales emitiendo la orden respectiva a la Gerencia para actuar.
11. Resolver las dudas que se presenten en la interpretación de los estatutos, ajustándose al espíritu solidario, la Constitución Nacional y la ley.
12. Rendir informe a la Asamblea General de Asociados o de Delegados sobre las labores realizadas durante el ejercicio para el cual fueron elegidos.
13. Autorizar al Gerente los gastos y multas de carácter extraordinario, cuya cuantía exceda de veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Se exceptúan los contratos de vigilancia, y los seguros para la entidad, para las cuales tienen libertad el Gerente de negociar y contratar, de todas formas, ejercerá control sobre estos actos de Gerencia.
14. Aprobar el Plan de Desarrollo y el de presupuesto de ingresos y gastos de la cooperativa presentados por el Gerente.
15. Nombrar y remover de sus funciones del cargo al Gerente en cualquier momento por causas justificadas mediante escrito motivado, si las causales son las contempladas en el artículo 82 podrá ser removido de su cargo y cesaran sus funciones mientras se le define su situación, dándole aplicación al artículo 42 de estos estatutos.
16. fijarle la compensación al Gerente.
17. Crear, reglamentar y organizar los Fondos y sus respectivos integrantes de los Comités que encuentre necesarios o convenientes.
18. Crear y reglamentar las sucursales y agencias.
19. Resolver sobre la afiliación a otras entidades y sobre la participación en la constitución de otras nuevas.
20. Nombrar y remover los miembros de los comités especiales.

21. Convocar a Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria.
22. Determinar el monto y naturaleza de las pólizas de manejo que debe presentar el Gerente, Tesorero y demás miembros que custodian los fondos de la Cooperativa. Teniendo en cuenta lo estipulado en las respectivas disposiciones legales.
23. Reglamentar el procedimiento interno para aprobar las pólizas de manejo.
24. Nombrar de su seno Presidente, Vicepresidente y Secretario del Consejo y darse su propio reglamento.
25. Proyectar los regímenes de trabajo asociado, de compensaciones y presentarlos a la asamblea general de asociados para su aprobación.
26. Reglamentar los Fondos Especiales que se hayan de presentar con aportes y cuotas decretadas para la aprobación de la Asamblea General de Asociados.
27. Estudiar, atender los informes y recomendaciones que presenten la Junta de Vigilancia, la Revisoría Fiscal y la Gerencia y tomar decisiones sobre las mismas.
28. Señalar las asignaciones a los Trabajadores asociados, teniendo en cuenta que deberá hacerlo mediante compensación por servicios de acuerdo a la auto gestión y participación en el trabajo asociado, bajo ningún caso basándose en porcentajes tomados de los excedentes que produzca la Cooperativa.
29. Elaborar y presentar a la Asamblea General de Asociados el Proyecto de Distribución de excedentes para su aprobación.
30. Autorizar la celebración de convenios o contratos con otras Cooperativas o entidades públicas, privadas o de economía mixta, tendientes a la expansión y mejoramiento de los servicios.
31. Decidir sobre la integración de la entidad con otros organismos del sector cooperativo o con entidades de distinto carácter jurídico, de conformidad con la ley y designar a la persona o personas que la representaran ante las mismas.
32. Aprobar la solicitud de los asociados nuevos.
33. En general ejercer todas aquellas funciones que le corresponde y que tengan relación con la dirección permanente de la Cooperativa y que no estén asignadas expresamente a otros órganos por la ley o por el presente estatuto.
34. Informar a los trabajadores asociados con un término no mayor a quince (15) días calendario por cualquier medio sobre decisiones de inversiones por un monto superior a 35 (S.M.M.L.V.) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

Artículo 77: REGLAMENTO INTERNO PARA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

El Consejo de Administración expedirá su propio reglamento interno en el cual consignará todo lo relacionado con la asistencia, dignatarios forma y términos para la convocatoria, funciones, reconocimiento de las compensaciones respectivas por la asistencia en horario hábil (laboral) a las sesiones de este órgano con el fin de no afectar el ingreso mínimo mensual percibido por el trabajador asociado que se encuentre integrando los órganos de dirección y control de la Cooperativa.

Parágrafo: Las compensaciones que habla el presente Artículo serán fijadas por la participación del miembro del Consejo de Administración en la reunión ordinaria de este órgano, y se cancelará por cada reunión el valor del turno que debía realizar el trabajador asociado al momento de efectuarse la reunión.

- a. Los miembros de los órganos de Dirección y Control de la Cooperativa que se encuentren inhabilitados, impedidos, sancionados o suspendidos en el desempeño de sus funciones como trabajador asociado de la Cooperativa, no deberán ser convocados a las reuniones del órgano correspondiente hasta tanto no desaparezcan la condición que dio origen a esta inhabilidad.
- b. Las comisiones de los miembros del Consejo de Administración deben realizarse por escrito y consignadas en la respectiva acta en la cual se determine para que fue comisionado y se debe presentar informe de resultados por escrito de dicha comisión.

Artículo 78: REMOCIÓN DE MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Los miembros del Consejo de Administración serán removidos de su cargo, por las siguientes causales:

1. Por aceptación o ejercicio de actividades incompatibles con las actividades de la Cooperativa.
2. Por pérdida de su calidad de trabajador asociado.
3. Por presentarse a reuniones en estado de embriaguez.
4. Por haber sido declarado dimitente acorde con el Artículo 75 del presente Estatuto.
5. Por incurrir en actos de omisión o extra limitación de funciones de su cargo.
6. Por hacer dejación del cargo por escrito.
7. Por quedar incurso en alguna de las inhabilidades previstas en el presente Estatuto.
8. Por haber sido sancionado por la entidad de Vigilancia Control y/o por el mismo Consejo de Administración.
9. Por incumplimiento de comisiones expresamente asignadas.
10. Por declaraciones de inhabilidades para el ejercicio del cargo que efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
11. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo como miembro del Consejo de Administración.
12. Por manejar en forma inadecuada la información y las decisiones que pongan en peligro la estabilidad económica, jurídica y social de la Cooperativa.
13. Por adulteración comprobada de documentos.
14. Entregar datos confidenciales a los demás trabajadores asociados o empresas en las cuales se prestan los servicios.
15. Por presentarse dentro de su periodo en la Cooperativa pérdidas considerables provenientes de la falta de fiscalización ante los órganos directivos.

Parágrafo: Para los casos contemplados en el Numeral dos (2) de este Artículo, la remoción como miembro del Consejo de Administración será decretada por este mismo organismo, si el afectado apelare esta decisión ante la Asamblea General de Asociados o de Delegados, lo deberá hacer dentro los cinco (5) días calendario siguientes a su notificación mediante escrito presentado al encargado de

recepiona la correspondencia en horario hábil que maneje la cooperativa. Mientras la comisión que designe la asamblea, decide resolver la apelación, el removido no podrá actuar como consejero.

Artículo 79. EL GERENTE:

La Cooperativa tendrá un Gerente quien será el Representante Legal, nombrado por el Consejo de Administración previo cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios, y a su vez es el ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración. Su cargo será de libre nombramiento y remoción por parte del Consejo de Administración, sin perjuicio que pueda ser removido por el mismo en cualquier momento por causa justificada y motivada por incumplimiento en las funciones de su cargo. El Gerente tendrá bajo su dependencia a los trabajadores asociados que cumplan cargos operativos y administrativos de la Cooperativa de común acuerdo con el Consejo de Administración. Servirá como órgano de comunicación de la misma con todos los trabajadores asociados, con los directivos y terceros.

Parágrafo: El Gerente entra a ejercer el cargo, una vez cumpla con los requisitos legales y estatutarios, suscriba el contrato de trabajo conforme a las causas excepcionales y justificadas para vincular trabajadores no asociados, que se aplican para este caso en particular, constituya la póliza de manejo fijada por el Consejo de Administración. Para ocupar este cargo Además deberá ser registrado su nombramiento ante el organismo competente, su no registro ante la autoridad competente será causal suficiente para su desvinculación directa sin motivación alguna.

Artículo 80. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE GERENTE:

Para ser Gerente de la Cooperativa se requiere título profesional en áreas como: Administración de Empresas, Economía, Mercadeo o carreras afines, u otra carrera profesional que le permita desempeñar el cargo, tener experiencia y conocimiento en cargos Administrativos, Técnicos, Cooperativos y Financieros por lo menos de dos (2) años debidamente comprobados, además:

Parágrafo: cuando la gerencia vaya hacer ejercida por un trabajador asociado no aplica el título profesional, pero deberá tener: experiencia y conocimientos en cargos administrativos, técnicos, cooperativos y financieros.

Además:

1. Haber sido elegido y admitido por el Consejo de Administración, previo cumplimiento de todos los requisitos estatutarios y de Legales, como también haber firmado el contrato respectivo y el acuerdo de confidencialidad.
2. Haber expresado la aceptación del cargo ante el Consejo de Administración.
3. Constituir la póliza de manejo, con una cuantía mínima de 40 (S.M.M.L.V.) fijada por el Consejo de Administración de acuerdo a las normas legales vigentes.

4. Ser reconocido por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o la que designe la ley.
5. Demostrar capacidades, aptitudes, conocimientos, integridad y ética para su correcto desempeño; así mismo no tener antecedentes penales y disciplinarios en la última institución pública o privada donde haya laborado, como tampoco presentar malos antecedentes crediticios y comerciales.
6. Tener vocación e interés por las actividades de índole solidario y comprometerse a participar en programas de educación cooperativa.
7. Tener experiencia laboral en desempeño eficiente de cargos directivos en materia relacionada con el servicio de empresas idóneas y constituidas legalmente.
8. Demostrar condiciones de aptitud, idoneidad y experiencia, especialmente en los aspectos relacionados con el objeto social y las actividades empresariales de la Cooperativa.
9. No haber sido sancionado por el organismo encargado de la Inspección, Control y Vigilancia de la Cooperativa o por el organismo competente, ni por la Cooperativa, teniendo en cuenta el Régimen disciplinario interno.
10. Gozar de buen crédito social y comercial, particularmente en el manejo de fondos, bienes y en sus relaciones particulares contractuales.

Parágrafo 1: Además de cumplir con estos requisitos también debe cumplir con el Artículo 21 exceptuando los literales, b, d.

Parágrafo 2: El Consejo de Administración destituirá al Gerente por las siguientes causales y decretará motivada mente la cesación de las funciones de su cargo:

1. Por incurrir en alguna de las incompatibilidades previstas en el presente Estatuto.
2. Por violación a los principios del cooperativismo, los reglamentos o los Estatutos de la Cooperativa.
3. Por infracciones que le sea personalmente imputables violatorias de la ley, los Estatutos y reglamentos vigentes.
4. Por declaración de inhabilidad para el ejercicio de cargos en entidades Cooperativas, decretada por las entidades de Vigilancia y Control.
5. Por negligencia, omisión o extra limitación en el cumplimiento de las funciones del cargo.
6. Por no presentar oportunamente los informes, balances y estados financieros para conocimiento del Consejo de Administración.
7. Por manifestar actitud renuente frente a los actos de inspección, vigilancia y control ejercidos por la Junta de Vigilancia, Revisor Fiscal o de la Entidad de Vigilancia y Control.
8. Por realizar actos excediéndose en las facultades establecidas en los Estatutos y reglamentos de la Cooperativa.
9. Por abierto enfrentamiento con los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de

Vigilancia, trabajadores asociados y demás órganos de Administración y Control.

10. Por presentarse a reuniones del Consejo de Administración y Asamblea General en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias alucinógenas.
11. Por incurrir en actos de omisión que afecten la estabilidad y el prestigio de la Cooperativa.
12. Por divulgar asuntos reservados, tratados en las reuniones de la Asamblea General y Consejo de Administración en las que participa.
13. Por no acatar y ejecutar las decisiones de la Asamblea general y del Consejo de Administración, previa investigación.
14. Por no cumplir con sus obligaciones asignadas para el desempeño de las funciones propias de su cargo.
15. Por no ser registrado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o por el órgano competente, en este caso se aplicará el artículo 81 Parágrafo.

Artículo 81. GERENTE SUPLENTE:

El Consejo de Administración deberá nombrar un Gerente Suplente, quien reemplazará al Gerente en sus ausencias temporales o definitivas mientras se nombra al titular.

Parágrafo 1: En sus ausencias temporales o accidentales el Gerente podrá ser reemplazado por un trabajador asociado de la Cooperativa, el cual debe llevar como mínimo diez (10) años como trabajador asociado de la Cooperativa y no haber sido sancionado durante los últimos tres (3) años, como trabajador asociado ni como asociado, pero este no podrá actuar por más de noventa (90) días calendario y será nombrado por el Consejo de Administración.

Parágrafo 2: En ningún caso los trabajadores asociados que se desempeñen en los cargos de dirección y control de la Cooperativa podrán reemplazar al Gerente.

Artículo 82. FUNCIONES DEL GERENTE:

Son funciones del Gerente:

1. Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial la representación judicial o extrajudicial de la Cooperativa.
2. Ejecutar las decisiones, acuerdos y mandatos de la Asamblea General y del Consejo de Administración.
3. Supervisar el funcionamiento de la Cooperativa, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar de la debida y oportuna ejecución de las operaciones, en busca que se cumpla el desarrollo del objeto social.
4. Dirigir las relaciones públicas de la Cooperativa con sus usuarios y terceros, en especial con las entidades del sector de la Economía Solidaria.
5. Velar porque los trabajadores asociados reciban información oportuna sobre los servicios

que presta la Cooperativa y mantener permanente comunicación con ellos.

6. Celebrar contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades de la Cooperativa, cuya cuantía no exceda de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
7. Celebrar previa autorización expresa de la Asamblea General de Asociados o de delegados, o el consejo de administración, según el caso, los contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades de la Cooperativa, y los contratos relacionados con la adquisición, venta y constitución de garantías reales sobre inmuebles u otros bienes cuando el monto del contrato exceda las facultades otorgadas y por la naturaleza del asunto.
8. Ordenar los gastos ordinarios o extraordinarios, de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales que para el efecto se le otorguen por parte del Consejo de Administración.
9. Rendir mensualmente informes al Consejo de Administración, relativos al funcionamiento de la Cooperativa, incluyendo los respectivos estados financieros.
10. Organizar, coordinar y supervisar las actividades operativas y de administración, poner en marcha las dependencias administrativas, sucursales, agencias u oficinas que señale el Consejo de Administración y de conformidad con las normas legales vigentes.
11. Nombrar, remover y destituir al personal administrativo, en común acuerdo con el consejo de administración.
12. Evaluar permanentemente el cumplimiento de las funciones de los trabajadores asociados con cargos administrativos.
13. Mantener las relaciones y la comunicación de la administración con los órganos directivos, trabajadores asociados y terceros.
14. Elaborar y someter a la aprobación del Consejo de Administración los reglamentos de carácter interno relacionados con el cumplimiento del objeto social de la Cooperativa.
15. Elaborar y presentar el proyecto de distribución de excedentes correspondiente a cada ejercicio, para estudio del Consejo de Administración y posterior aprobación de la Asamblea General.
16. Organizar, Controlar y Dirigir la contabilidad de la Cooperativa conforme a las normas legales vigentes.
17. Evaluar permanentemente el cumplimiento de las funciones y asistencia al trabajo de los trabajadores asociados.
18. Cuidar el estricto cumplimiento que debe dar la Cooperativa a las normas del Régimen de Compensación establecido para los trabajadores asociados.
19. Gestionar y realizar negociaciones de financiamiento y de asistencia técnica cuando estos se requieran en el cumplimiento del objeto social y para la ejecución del plan de desarrollo de la Cooperativa.
20. Celebrar previa autorización del Consejo de Administración convenios con diferentes

- entidades a fin de mejorar los servicios prestados a los trabajadores asociados.
21. Elaborar el Plan de Desarrollo de la Cooperativa y presentarlo para su aprobación al Consejo de Administración.
 22. Elaborar el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Cooperativa, y presentarlo para su aprobación al Consejo de Administración.
 23. Verificar diariamente el estado de caja.
 24. Responsabilizarse de enviar oportunamente los informes respectivos a las entidades gubernamentales encargadas del Control, Inspección y vigilancia de la Cooperativa.
 25. Conocer de los procesos disciplinarios que los Estatutos, los Regímenes y los reglamentos le asignen e informar de las actuaciones disciplinarias que vaya a tomar sobre la planta administrativa no asociada, al consejo de administración.
 26. Las demás que se deriven de la naturaleza de su cargo y que no estén adscritas a otros organismos.
 27. Informar y dar a conocer al consejo de administración sobre toda la documentación que llegue a la cooperativa.
 28. Presentar informe de gestión a la Asamblea General Ordinaria.

Artículo 83: PLAN DE DESARROLLO:

La Cooperativa tendrá un plan de desarrollo quincenal, en el cual se consignen las metas de crecimiento social y económico, las políticas, las actividades programas, planes y servicios, así como las formas de operación, los medios y los recursos para lograr los objetivos propuestos, los mecanismos de evolución y seguimiento y los demás aspectos que se consideren necesarios. De igual manera se consignarán los responsables de su ejecución y los términos de instrumentos de medición.

Para su elaboración se tendrán las políticas señaladas por la Asamblea General, sus recomendaciones y sugerencias con la concurrencia de los diferentes estamentos de la Cooperativa.

Artículo 84. COMITÉS PERMANENTES:

El Consejo de Administración podrá crear y organizar comités permanentes o comisiones transitorias para la ejecución de algunas actividades, como el trabajo asociado, el crédito, la educación, el deporte, la cultura y la recreación.

La constitución, su integración y funcionamiento serán reglamentados por el Consejo de Administración.

Artículo 85. SUCURSALES Y AGENCIAS:

La Cooperativa podrá establecer sucursales dentro de su zona de influencia. Para el funcionamiento de una Sucursal o Agencia se requiere:

- 1) Un estudio socio económico del área que ha de comprender la sucursal o agencia.
- 2) Un análisis sobre el posible volumen de operaciones, para procurar una administración económica y eficiente

Artículo 86. :

La sucursal estará a cargo de un director nombrado y removido por el Gerente con el visto bueno del Consejo de Administración, la dirección y responsabilidad estará siempre a cargo del Gerente, sin perjuicio de lo expuesto por la ley.

CAPÍTULO V **VIGILANCIA, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LA COOPERATIVA**

Artículo 87. ORGANISMOS DE VIGILANCIA, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LA COOPERATIVA:

Sin perjuicio de la vigilancia y control que ejerce el estado a través del organismo competente, la Cooperativa contará con la Junta de Vigilancia y un Revisor fiscal.

Artículo 88. JUNTA DE VIGILANCIA:

Estará integrada por tres (3) trabajadores asociados hábiles con sus respectivos suplentes, elegidos por la asamblea general para períodos de cuatro (04) años consecutivos, para garantizar el buen funcionamiento de la cooperativa en cuanto a la continuidad de los procesos que se vengan adelantando, podrán ser reelegidos hasta por dos (02) periodos consecutivos.

Los miembros de la Junta de Vigilancia podrán ser removidos libremente por la asamblea por incumplimiento de sus funciones o por sanción que recae en alguno, o algunos de sus miembros, o por haber sido sancionados por el órgano estatal encargado de la Inspección, control y vigilancia, casos en los cuales las vacantes serán provistas por unanimidad.

Parágrafo 1: Condiciones para Elección de Miembros de La Junta de Vigilancia: Para ser elegido miembro de la Junta de Vigilancia se requiere:

1. Ser delegado, si la Asamblea se hace por este medio o Asociado si se realiza por Asamblea General de Asociados o Asamblea General de Delegados.
2. Gozar de buen crédito social y personal y de idoneidad moral.
3. Estar vinculado con antigüedad no inferior a tres (3) años como trabajador asociado de la Cooperativa en la fecha que se haga la elección.
4. Cumplir con todos los requisitos estatutarios y legales para ser trabajador asociado de la Cooperativa.

5. Haber recibido como mínimo sesenta (60) horas de educación cooperativa al momento de la elección o comprometerse a recibirla dentro de los sesenta (60) días siguientes a la posesión, como también recibir capacitación para el desempeño de este cargo, Sopena que el incumplimiento se constituya en causal de remoción del cargo, y poseer capacitación e información para el manejo técnico, empresarial y administrativo de la Cooperativa.
6. No haber sido sancionado durante los dos (2) últimos años por el organismo encargado de la Inspección, Control y Vigilancia de la Cooperativa o por el organismo competente, ni por la Cooperativa, teniendo en cuenta el Régimen disciplinario interno.
7. Haber cursado como mínimo el grado once (11º) o tener experiencia en el desempeño de cargos directivos en organismos sociales y control de legalidad.
8. Tener Disponibilidad de tiempo.
9. En caso de ser reelegido haber demostrado alto desempeño y cumplimiento de sus funciones.
10. Tener capacidad y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destreza para desempeñar el cargo.
11. No haber sido condenado con penas privativas de la libertad por delitos contra el erario público o patrimonio privado.
12. No haber sido destituido como director sea Consejo de Administración, Junta de Vigilancia o Comité de Apelaciones por una Asamblea General de Asociados o delegados durante los últimos diez (10) años.
13. No haber sido sancionado por cinco (5) años, por acción, omisión o extra limitación en el cumplimiento de las funciones de su cargo, habiendo pertenecido a una junta de vigilancia, en donde haya causado perjuicios al patrimonio o el prestigio social a la cooperativa, en base al artículo 135 del presente estatuto.

Parágrafo 1: Para los casos contemplados en el numeral 13 del presente artículo, empezaran a regir a partir de la aprobación de la presente reforma de estatutos.

Parágrafo 2: Remoción de Miembros de la Junta de Vigilancia: Los miembros de la Junta de Vigilancia serán removidos de su cargo, por las siguientes causales:

1. Por aceptación o ejercicio de actividades incompatibles con las actividades de la Cooperativa.
2. Por pérdida de su calidad de trabajador asociado, en cualquiera de sus modalidades.
3. Por presentarse a reuniones en estado de embriaguez.
4. Por haber sido declarado dimitente.
5. Por incurrir en actos de omisión o extra limitación de funciones.
6. Por quedar incurso en alguna de las inhabilidades previstas en el presente Estatuto.
7. Por haber sido sancionado por la entidad de Vigilancia y Control y/o por la misma Junta de Vigilancia de acuerdo con su propio reglamento.
8. Por hacer dejación del cargo por escrito.

9. Por incumplimiento de comisiones expresamente asignadas.
10. Por declaraciones de inhabilidades para el ejercicio del cargo que efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
11. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo como miembro de la Junta de Vigilancia.
12. Por manejar en forma inadecuada la información y las decisiones que pongan en peligro la estabilidad económica, jurídica y social de la institución.
13. Por adulteración comprobada de documentos.
14. Entregar datos confidenciales a los demás asociados o empresas en las cuales se prestan los servicios.
15. Por presentarse dentro de su periodo en la Cooperativa pérdidas considerables provenientes de la falta de fiscalización ante los órganos directivos.

Parágrafo 3: Para los casos contemplados en el Parágrafo dos (2), para la remoción como miembro de la Junta de Vigilancia será decretada por este mismo órgano, Si el afectado apelare a la Asamblea general o de delegados, esta decisión deberá hacerla dentro los cinco (5) días calendario siguientes a la notificación mediante escrito presentado a el encargado de recepcionar la correspondencia en la Cooperativa, en horario hábil que maneje la cooperativa. Mientras la comisión que designe la asamblea, decide resolver la apelación, el removido no podrá actuar como junta.

Artículo 89. POSESIÓN Y SESIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA:

La Junta se posesionará por derecho propio durante los cinco (5) días calendario siguientes a la realización de la Asamblea en la cual fueron elegidos y designará de su seno Presidente, Vicepresidente, Secretario, y sesionará por lo menos una (1) vez al mes en forma ordinaria y extraordinaria cuando las circunstancias lo exijan.

Las decisiones de la junta se tomarán por unanimidad o mayoría.

De sus actuaciones se dejará constancia en actas suscritas por el Presidente y el Secretario elegido en su seno.

La Junta de Vigilancia establecerá su propio reglamento para su funcionamiento dentro del marco de la ley y los estatutos.

Parágrafo: Reconocimiento de las compensaciones respectivas por la asistencia en horario hábil (laboral) a las sesiones de Este órgano con el fin de no afectar el ingreso mínimo mensual percibido por el trabajador asociado que se encuentre integrando los órganos de Dirección y Control de la Cooperativa.

- a) Las compensaciones que habla el presente Artículo serán fijadas por la participación del miembro de la Junta de Vigilancia en la reunión ordinaria de este órgano, y se cancelará por cada reunión el valor del turno que debía realizar el trabajador asociado al momento de efectuarse la reunión.
- b) Se cancelará el valor de una reunión extraordinaria mensual de este organismo cada vez que lo amerite, si la realización de la misma es por causa justificada.
- c) Los miembros de los órganos de Dirección y Control de la Cooperativa que se encuentren incapacitados o suspendidos en el desempeño de sus funciones como trabajadores asociados de la Cooperativa no serán convocados a las reuniones del órgano correspondiente hasta tanto no desaparezca la condición de incapacitado o suspendido.

Artículo 90. FUNCIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA:

Son funciones de la junta de vigilancia:

1. Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos.
2. Informar a los órganos de administración, al revisor fiscal y a la súper intendencia de vigilancia y seguridad privada sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la cooperativa y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.
3. Conocer los reglamentos debidamente expedidos y que rigen el desarrollo normal de la cooperativa, difundirlos y recomendar los ajustes y correctivos al órgano competente, previo el cumplimiento del procedimiento establecido para ello.
4. Propender por que los trabajadores asociados cumplan los deberes consignados en los estatutos e informar a la autoridad competente las irregularidades en que incurran para la investigación correspondiente de acuerdo a la ley, los estatutos y los reglamentos.
5. Conocer los reclamos que prestan los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
6. Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, los estatutos y reglamentos.
7. Solicitar la aplicación de sanciones a los trabajadores asociados cuando haya lugar a ello, y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
8. Verificar la lista de trabajadores asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas o para elegir delegados.
9. Rendir informes sobre sus actividades a la asamblea general ordinaria.
10. Las demás que le asigne la Ley o los estatutos, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la auditoría interna o revisoría fiscal.

Parágrafo 1: Las funciones señaladas por la ley á este órgano deberán desarrollarse con fundamento en criterios de investigación y valoración de la prueba que permita emitir las observaciones y requerimientos de rigor los cuales serán documentados debidamente. El ejercicio de las funciones asignadas por la ley a las Juntas de Vigilancia se referirá únicamente al control social y no deberá desarrollarse sobre materias que respondan a las de competencia de los órganos de administración.

Parágrafo 2: Los miembros de Este órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les imponga la ley y los estatutos.

Parágrafo 3: Revisar cada tres (3) meses, los libros de actas de los órganos de administración con el objetivo de verificar que las decisiones tomadas por estos, se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias. Los órganos de administración están en la obligación de suministrar la información requerida por el ente de control social.

La junta podrá verificar los diferentes reglamentos, incluidos los de los fondos sociales y mutuales. Esto incluye la verificación de la correcta aplicación de los recursos destinados a los fondos sociales legales de educación y solidaridad, cuando hubiere lugar a ello.

Artículo 91. REVISOR FISCAL:

La Cooperativa tendrá un Revisor Fiscal que será el encargado de ejercer la revisión, control, vigilancia económica, financiera, fiscal y contable de la Cooperativa; debe ser un Contador público con matrícula profesional vigente, nombrado por la Asamblea General con su respectivo suplente, para período de un (1) año; e iniciará sus funciones una vez sea nombrado, sin perjuicio de ser removido en cualquier momento por incumplimiento de sus funciones y demás causales previstas en la ley y en el presente estatuto. En ningún caso podrá ser trabajador asociado de la Cooperativa.

La Revisoría Fiscal también puede estar a cargo de un organismo cooperativo de segundo grado, de instituciones auxiliares del cooperativismo o de cooperativas de trabajo asociado, pero siempre que se haga a través de un contador público con tarjeta profesional vigente.

Parágrafo 1: REQUISITOS PARA SER ELEGIDO REVISOR FISCAL:

1. Acreditar tarjeta profesional vigente, Certificado de antecedentes disciplinarios actualizados expedido por la Junta Central de Contadores.
2. Acreditar conocimientos en Economía Solidaria o tener experiencia comprobada en el desempeño de las funciones en entidades del sector solidario por un término no inferior a un año.
3. No ser trabajador asociado de la Cooperativa.

Parágrafo 2: CAUSALES DE REMOCIÓN DEL REVISOR FISCAL:

La Asamblea General removerá al Revisor Fiscal por las siguientes causales:

1. Por quedar incursa en alguna de las incompatibilidades previstas en el presente Estatuto.
2. Por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones.
3. Por autorizar y presentar balances con inexactitudes graves a la Asamblea General y/o al Consejo de Administración.
4. Por no guardar la reserva sobre los actos o hechos que tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo, de conformidad con lo previsto en el Código de Comercio y demás leyes vigentes.
5. Por infracciones que le sean personalmente imputables violatorias de la ley, los Estatutos y los reglamentos vigentes.
6. Por declaración de inhabilidad para el ejercicio de cargos en entidades cooperativas, decretada por la autoridad competente.
7. Por sanciones o multas sucesivas impuestas por la Junta Central de Contadores Públicos.
8. Por negligencia e inefficiencia en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.
9. Por violación expresa de las normas que regulan el ejercicio de la profesión de Contador Público.
10. Por no dictaminar o certificar oportunamente los balances y estados financieros sometidos a su juicio.

Artículo 92. FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL:

La revisoría será fiscal, administrativa, contable, económica y financiera. Cumplirá las siguientes funciones: Cerciorarse que las operaciones que se celebran o cumplan por cuenta de la Cooperativa se ajustan a las prescripciones del estatuto, a las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración.

1. Dar oportuna cuenta por escrito a la Asamblea, al Consejo de Administración o al Gerente, según el caso, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la Cooperativa.
2. Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección, control y Vigilancia de la Cooperativa y rendir los informes que soliciten.
3. Velar por que se lleve con exactitud y en forma organizada la contabilidad de la Cooperativa y se conserven adecuadamente los archivos de comprobantes de las cuentas.
4. Dar fe con su firma de los Estados Financieros y Estado de Resultados que deban rendirse al Consejo de Administración, a la Asamblea General o a la entidad encargada de ejercer el Control, Inspección y vigilancia de la Cooperativa. Igualmente entregar los informes y dictámenes que le sean solicitados por el órgano competente.
5. Convocar a la Asamblea General Extraordinaria por las causales autorizadas por la ley y los estatutos.

6. Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para ejercer un control permanente sobre el patrimonio de la Cooperativa.
7. Vigilar por que las inversiones de la Cooperativa se ajusten a los presupuestos, a precios del mercado, la necesidad y conveniencia, a fin de proteger los recursos de la Cooperativa.
8. Efectuar el arqueo de los fondos de la Cooperativa cada vez que lo estime conveniente y velar porque todos los libros se lleven de conformidad con las normas establecidas que sobre la materia tracen las disposiciones legales vigentes y las entidades encargadas de ejercer el Control, Inspección y vigilancia de la entidad.
9. Asistir con voz, pero sin voto a las reuniones de la Asamblea General. Del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, cuando sea invitado o convocado por sus directivos.
10. Revisar las fianzas de los asociados de manejo, cerciorarse que estén vigentes de modo ininterrumpido, estudiar y fenece las cuentas que estos presenten y formular las observaciones a que haya lugar.
11. Informar a la Junta de Vigilancia o al Consejo de Administración sobre irregularidades que conozca que se estén presentando en el funcionamiento de la Cooperativa y que correspondan a estos organismos de vigilancia y administración, además proponer las medidas correctivas que en su concepto se puedan adoptar.
12. Velar porque se lleven debidamente las actas de las reuniones de la asamblea, Consejo de Administración y junta de vigilancia.
3. Control y análisis permanente para que el patrimonio de la cooperativa sea adecuadamente protegido, conservado y utilizado, para que las operaciones se ejecuten con la máxima eficiencia posible.
14. Vigilancia igualmente permanente para que los actos administrativos, al tiempo de su celebración y ejecución, se ajusten al objeto social de la cooperativa y a las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes, de suerte que no se consumen irregularidades en detrimento de los trabajadores asociados, los terceros y la propia institución.
15. Inspección constante sobre el manejo de libros de contabilidad, los libros de actas, los documentos contables y archivos en general, para asegurarse que los registros hechos en los libros son correctos y cumplen todos los requisitos establecidos por la ley, de manera de que pueda estar cierto de que se conservan adecuadamente los documentos de soporte de los hechos económicos, de los derechos y de las obligaciones de la cooperativa, como fundamento que son de la información contable de la misma.
16. Emisión de certificaciones e informes sobre los estados financieros, si el balance presenta en forma fidedigna la situación financiera y el estado de excedentes y perdidas, así como el resultado de las operaciones, de acuerdo con las normas de contabilidad generalmente aceptadas.
17. Cumplir las demás funciones que le señalen la ley, el estatuto y las que siendo compatibles con su cargo, le encomienda la Asamblea General.

Artículo 93 CONTROL SOCIAL:

La Cooperativa implementará los mecanismos necesarios para desarrollar un adecuado sistema de Control Social Interno sobre los resultados sociales, los procedimientos para el logro de dichos resultados y el ejercicio o cumplimiento de los deberes y derechos de los asociados, con sujeción a las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes.

El ejercicio de control Social será competencia de la Junta de Vigilancia y no podrá en ningún caso referirse o desarrollarse sobre materias que correspondan a los órganos de administración.

CAPITULO VI **COMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES EN LA COOPERATIVA**

Artículo 94. INCOMPATIBILIDADES POR PARENTESCO:

Los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, el Revisor fiscal, el Gerente, dirección de operaciones, dirección de gestión humana, supervisores, el Secretario general, el Tesorero, el Contador, contabilidad y el Auditor interno, si lo hubiere, no podrán ser parientes entre sí dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad y primero civil, ni ser cónyuges o compañeros permanentes.

Los trabajadores asociados vinculados a la sección de trabajo que tengan relaciones directas de subordinación, supervisión o control permanente, manejo de dineros u otros bienes, no podrán ser cónyuges entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

Artículo 95. INCOMPATIBILIDAD:

Los miembros principales del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Comité de Apelaciones no podrán desempeñar los siguientes cargos administrativos: Gerencia, Dirección de Operaciones, Dirección de Gestión Humana, Tesorería, Supervisores, Operadores de Medios Tecnológicos, Mensajeros o Estafetas, Coordinadores, Auxiliares, Secretarios, Conductores mientras estén actuando como tales, y si están en el desempeño de estos cargos (Consejo de Administración o Junta de Vigilancia), quedarán inhabilitados por el término de dos (2) años para desempeñarse u ocupar estos cargos administrativos dentro de la cooperativa, después de este tiempo podrán postularse para ellos.

Artículo 96. INCOMPATIBILIDAD EN LOS REGLAMENTOS:

Los reglamentos internos, los manuales de funciones y procedimientos y las demás disposiciones que dicte el Consejo de Administración, deberán considerar las incompatibilidades y prohibiciones que se consagran para mantener la integridad y la ética en las relaciones de la Cooperativa

Artículo 97. INHABILIDAD POR SANCIONES:

No podrán ser miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de los comités o Gerente, las personas que hubieren sido sancionadas en el ejercicio de cargos cooperativos por el organismo estatal encargado de la vigilancia y control de la Cooperativa o por quien haga sus veces.

Artículo 98. RESTRICCIONES DE VOTO:

Los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Comité de Apelaciones, no podrán votar en las Asambleas Generales cuando se trate de asuntos que directa o indirectamente afecten su responsabilidad

Artículo 99. INCOMPATIBILIDAD DE PARIENTES Y OTROS:

Los cónyuges, compañeros permanentes y quienes se encuentren en primero, segundo o tercer grado de consanguinidad y/o primero, segundo o tercer grado de afinidad y primero civil con los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, del Gerente o del Secretario General de la Cooperativa no podrán celebrar Convenios, Contratos de prestación de servicios y/o Contratos de Asesoría y/o Contratos de Consultoría o de cualquier otra índole parecida, con la Cooperativa durante el término de cumplimiento de funciones de aquellos.

Parágrafo: En la Cooperativa se adoptan las prohibiciones que contempla el artículo 13 de la ley 454 de 1998 así: A ninguna persona jurídica sujeto a la presente ley le será permitido:

1. Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas.
2. Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorguen a las cooperativas y demás formas asociativas y solidarias de propiedad.
3. Conceder ventajas o privilegios a los promotores, empleados, fundadores o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.
4. Conceder a sus administradores, en desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.
5. Desarrollar actividades distintas a las estipuladas en sus estatutos.
6. Transformarse en sociedad mercantil.

Artículo 100. PROHIBICIONES A LOS DIGNATARIOS:

Los integrantes del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y de los comités, el Gerente, y el secretario general no tendrán privilegio o prerrogativa alguna en el uso y disfrute de los bienes de la Cooperativa.

Artículo 101. INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DE JUNTA DE VIGILANCIA Y CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Los miembros de Junta de Vigilancia no podrán ser simultáneamente miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa. Los miembros del Consejo de Administración tampoco podrán integrar los Comités asesores de la Cooperativa.

CAPÍTULO VII **RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA COOPERATIVA**

Artículo 102. DEFINICIÓN:

Es el esquema mediante el cual la administración fija el origen de sus ingresos de carácter administrativo y patrimonial, con los cuales se provee el funcionamiento de la entidad, que se pueden constatar en las cuentas, Balance General, inventario y el estado de resultados financieros de la Cooperativa, cuyo ejercicio es anual y con corte a 31 de diciembre de cada año; se presenta en primera instancia para aprobación del Consejo de Administración para posteriormente remitir a la asamblea general y a la entidad competente para su respectiva aprobación.

Artículo 103. PATRIMONIO DE LA COOPERATIVA:

El patrimonio de la Cooperativa será variable e ilimitado y estará constituido por:

1. Los aportes sociales individuales y los amortizados.
2. Los fondos y reservas de carácter permanente.
3. Las donaciones o auxilios que se reciban con destino al incremento patrimonial.

Artículo 104. APORTE SOCIALES INDIVIDUALES, CARACTERÍSTICAS:

Los aportes sociales individuales serán cancelados por los trabajadores asociados en forma ordinaria o extraordinaria decretados por la Asamblea y podrán ser satisfechos en dinero, especie o trabajo convencionalmente avaluados entre el trabajador asociado y el Consejo de Administración; quedarán directamente afectados desde su origen a favor de la Cooperativa como garantía de las obligaciones que los asociados contraigan en ella, no podrán ser gravados por sus titulares a favor de terceros y serán inembargables.

Artículo 105. SUSCRIPCIÓN Y PAGO DE APORTE ECONÓMICOS:

Los trabajadores asociados deberán pagar mensualmente, desde el momento de su ingreso mediante el sistema de descuento por nomina, un cinco por ciento (5%) de la Compensación Ordinaria, ajustado a la unidad de mil (1000) más cercana por exceso, con destino a las cuentas de aportes así:

1. Para aportes sociales el 3%.

2. Para bienestar social el 1%.
3. Para educación el 0.4%.
4. Para solidaridad el 0.4%.
5. Auxilio funerario el 0.75%.
6. Seguro de Vida el 0.45%.

Artículo 106. APORTES EXTRAORDINARIOS:

La Asamblea General ante circunstancias especiales y plenamente justificadas, podrá establecer en forma obligatoria para todos los trabajadores asociados, el pago de aportes extraordinarios para incrementar los aportes sociales de la Cooperativa, señalando la forma y plazo para su pago.

Artículo 107. APORTES SOCIALES MÍNIMOS E IRREDUCTIBLES:

Fijase en cuatrocientos salarios mínimos mensuales legales vigentes (400 S.M.M.L.V), los aportes sociales mínimos no reducibles durante la existencia de la Cooperativa, los cuales se encuentran pagados en su totalidad

Artículo 108. LÍMITES PARA LA POSESIÓN DE APORTES SOCIALES:

Ningún trabajador asociado, podrá directa o indirectamente ser titular de aportes sociales que represente más del diez por ciento (10%) del total de los aportes sociales.

Artículo 109. CERTIFICACIÓN DE LOS APORTES SOCIALES Y AFECTACIÓN:

Los aportes sociales de los trabajadores asociados se acreditarán anualmente mediante constancias expedidas por el contador o el funcionario que este encargue, con base en los saldos al último día del ejercicio económico anterior y en ningún caso tendrán el carácter de títulos valores.

Sin embargo, prestará mérito ejecutivo ante la jurisdicción ordinaria, para el cobro de aportes ordinarios y extraordinarios que los trabajadores asociados adeuden a la cooperativa, la certificación que esta expida en la cual conste la causa y la liquidación de la deuda.

La mora en el pago de los Aportes Ordinarios y Extraordinarios, o de cualquiera otra obligación causará un interés moratorio. La tasa de interés será la que señale por reglamentación el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las normas legales que rigen la materia

Artículo 110. REVALORIZACIÓN DE APORTES SOCIALES:

Con cargo a un fondo de revalorización de aportes sociales podrá la Cooperativa, por disposición de la Asamblea, mantener poder adquisitivo sobre los aportes de los trabajadores asociados dentro de los límites que fijen los estamentos o la ley. Este fondo se alimentará con la destinación de excedentes que para tal fin determine la Asamblea General y dentro de los porcentajes previstos por las normas legales vigentes.

Artículo 111. AMORTIZACIÓN DE APORTES SOCIALES:

Cuando la Cooperativa haya encontrado un grado de desarrollo económico que le permita efectuar los reintegros y proyectar sus servicios, a juicio de la Asamblea General, podrá adquirir una parte o la totalidad de los aportes sociales individuales de los trabajadores asociados; tal amortización se efectuara constituyendo un fondo especial, cuyos recursos provendrán de los excedentes del ejercicio económico, en el monto que determine la Asamblea General y deberá hacerse en igual condiciones para los trabajadores asociados.

Artículo 112. PROHIBICIÓN PARA EL RETIRO PARCIAL DE LOS APORTES Y CESIÓN DE ESTOS:

Los trabajadores asociados no podrán efectuar retiro parcial de sus aportes, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia durante el término de su vinculación. Sin embargo y únicamente, cuando el valor de los aportes de un asociado exceda el tope máximo establecido en la ley para personas naturales en los términos establecidos en este estatuto, el Consejo de Administración autorizará la devolución de la suma que excede este tope, previa certificación del Revisor fiscal de la Cooperativa.

Artículo 113. DEVOLUCIÓN DE APORTES SOCIALES:

Una vez el trabajador asociado presente el retiro voluntario, declarado el retiro forzoso o confirmada la resolución de exclusión, la Cooperativa dispondrá de un plazo máximo de noventa días (90) para proceder a la devolución de los aportes sociales, los depósitos individuales de garantías y los demás derechos económicos que posea el trabajador asociado, previas las compensaciones a que haya lugar con sus obligaciones pendientes de pago.

Si vencido el término para la devolución de los aportes sociales, la Cooperativa no ha procedido de conformidad, el valor correspondiente empezará a devengar intereses corrientes anuales de acuerdo al reglamento que para el efecto expida el Consejo de Administración teniendo en cuenta las normas legales sobre la materia.

Artículo 114. APLAZAMIENTO PARA LA DEVOLUCIÓN DE APORTES Y PARTICIPACIÓN EN LAS PÉRDIDAS:

En caso de fuerza mayor o de grave crisis económica de la Cooperativa debidamente comprobada, el plazo para las devoluciones previstas en el artículo anterior se ampliará por decisión del Consejo de Administración hasta por seis (6) meses, reglamentando en este evento la manera como se efectuará el reconocimiento de intereses por las sumas pendientes de entrega después de tres (3) meses de no poderse efectuar, las cuotas o turnos u otros procedimientos para el pago, todo ello para garantizar la marcha normal y la estabilidad económica de la Cooperativa.

Igualmente, cuando se produzca un retiro, exclusión, fallecimiento de un asociado y existan pérdidas

que no alcancen a ser cubiertas con las reservas, la Cooperativa afectará proporcionalmente los aportes sociales a devolver. La proporción de la pérdida se establecerá con base en el último balance presentado al Consejo de Administración con fecha del último día del mes inmediatamente anterior al retiro del asociado.

Si dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha donde el balance reflejó perdidas, la Cooperativa no demuestra recuperación económica que permita la devolución de los aportes retenidos a los trabajadores asociados retirados, la Asamblea General siguiente deberá resolver sobre el procedimiento para la cancelación de las pérdidas.

Artículo 115. EJERCICIO ECONÓMICO:

En diciembre treinta y uno (31) de cada año se hará inventario y balance general de las operaciones económicas y sociales llevadas a cabo durante el ejercicio. Estos trabajos serán hechos por el Gerente con la colaboración del Revisor fiscal y el contador, sometiéndolos a la aprobación de la Asamblea General y de la entidad estatal que ejerza funciones de vigilancia y control o de quien haga sus veces.

Artículo 116. EXCEDENTE COOPERATIVO:

El producto del ejercicio económico, comparado contra el inventario correspondiente, previa deducción de los gastos generales, las cargas sociales, las amortizaciones y las reservas que amparen las cuentas del activo, constituye el excedente cooperativo.

Artículo 117. DISTRIBUCIÓN DEL EXCEDENTE COOPERATIVO:

El excedente cooperativo se aplicará de la siguiente manera:

1. En primer lugar se destinará el veinte por ciento (20%) para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales.
2. Se tomará igualmente un diez por ciento (10%) como mínimo para incrementar el fondo de solidaridad.
3. Se tomará como mínimo un veinte por ciento (20%) para incrementar el fondo de educación cooperativa.
4. El remanente podrá aplicarse en todo en parte, según lo determine la asamblea general de la siguiente forma:
5. Destinándolos a revalorización de aportes, teniendo en cuenta las alteraciones de estos en su valor real.
6. Destinándolo a servicios comunes y seguridad social.
7. Retornándolo a los asociados en relación con el uso de los servicios.
8. Destinándolo a un fondo de amortización de aportes a los trabajadores asociados.
9. Incrementando los fondos y reservas ya creados.
10. Creando fondos permanentes o agotables con destinación específica.

Artículo 118. COMPENSACIÓN DE PÉRDIDAS DE EJERCICIOS ANTERIORES:

No obstante, lo previsto en el artículo anterior, el excedente se aplicará en el primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la reserva de protección de los aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera aplicación del excedente será la de establecer la reserva al nivel que tenía antes de su utilización.

Artículo 119. CONSTITUCIÓN DE FONDOS ESPECIALES:

La Asamblea General de Asociados podrá ordenar el incremento de las reservas establecidas y ordenar la constitución de fondos especiales debidamente reglamentados.

Artículo 120. FONDO DE SOLIDARIDAD:

El fondo de solidaridad tiene por objeto facilitar a la Cooperativa recursos que le permitan auxiliar a los asociados y a los familiares en caso de calamidad doméstica, así como para incrementar o establecer servicios sociales.

Artículo 121. CREACIÓN DE RESERVAS:

Las reservas serán creadas por la Asamblea General quien definirá su destino; en todo caso y de conformidad con las normas legales, deberá existir una reserva para proteger los aportes sociales de eventuales pérdidas. La inversión de los recursos de las reservas corresponderá efectuarlas al Consejo de Administración de tal manera que no se expongan ni corran riesgo alguno.

Parágrafo: Las reservas que posea la Cooperativa son de carácter permanente, y ellas no podrán incrementar los aportes sociales de los asociados, Ni el evento de liquidación.

La Cooperativa mediante potestad de la Asamblea General, constituirá los Fondos permanentes o agotables con destinación específica, los cuales no podrán repartirse entre los trabajadores asociados en el evento de liquidación, de igual manera no serán susceptibles de repartición los excedentes que resulten de la prestación del servicio social a los trabajadores asociados, los cuales irán a un fondo especial, que será reglamentado por el Consejo de Administración.

Artículo 122. CONSTITUCIÓN DE FONDOS:

La Cooperativa podrá contar con los fondos permanentes o consumibles, constituidos por la Asamblea General de Asociados, cuyos recursos se destinarán a fines específicos para los cuales fueron creados, en todo caso y de conformidad con la ley y el presente estatuto deberán existir los fondos de educación y de solidaridad sin perjuicio que pueda existir el fondo de bienestar social.

Cuando los recursos de los fondos se destinen para la prestación de servicios, su reglamentación corresponde definirla al Consejo de Administración. Los trabajadores asociados deberán pagar mensualmente, desde el momento de su ingreso, mediante el descuento por nomina el equivalente al (2%) de su compensación ordinaria, destinándolos a los siguientes fondos ya establecidos en el

artículo 105 de estos Estatutos.

1. Para bienestar social el 1%.
2. Para educación el 0.4%.
3. Para solidaridad el 0.4%.

Parágrafo: En el evento de liquidación, los recursos de los fondos pasivos permanentes o el remanente de los consumibles no podrán repartirse entre los trabajadores asociados ni acrecentarán sus aportes.

Artículo 123. INCREMENTOS DE RESERVAS Y FONDOS DE LA COOPERATIVA:

Por regla general con cargo a los excedentes se incrementarán las reservas y fondos de la Cooperativa, respetando en su aplicación los porcentajes previstos por la ley. Igualmente, la Asamblea General podrá autorizar para que se contemple en los presupuestos de la Cooperativa y se registren en su contabilidad incrementos progresivos de las reservas y fondos con cargo al ejercicio actual.

Artículo 124.

Los auxilios, subvenciones y destinaciones especiales que se hayan aprobado en Asamblea General de Asociados y que sean a favor de la Cooperativa o de cualquier fondo creado en particular, no serán de propiedad de los asociados sino de la Cooperativa y no podrán acrecentar el patrimonio individual de los trabajadores asociados y no harán parte de fondos repartibles.

CAPÍTULO VIII

RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA DE LOS DIRECTIVOS, DE LA JUNTA DE VIGILANCIA, DEL REVISOR FISCAL Y DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS.

Artículo 125. RESPONSABILIDAD LIMITADA DE LA COOPERATIVA:

La Cooperativa es de responsabilidad limitada. Para los efectos de este Artículo se limita la responsabilidad de los trabajadores asociados hasta el monto de sus aportes sociales, desde su vinculación hasta su retiro de la Cooperativa; y la responsabilidad de la Cooperativa para terceros, al monto de su patrimonio social, haya o no hayan cancelado totalmente los trabajadores asociados los aportes sociales.

Artículo 126. RESPONSABILIDAD PENAL SOLIDARIA DE LOS TITULARES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL:

Los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comité de apelaciones, Gerente, Revisor fiscal y demás trabajadores asociados con cargos administrativos de la Cooperativa, serán responsables civil y penalmente por sus actos u omisiones, o extra limitación que impliquen el incumplimiento o violación de las normas legales, estatutarias o reglamentarias.

Los miembros de la Junta de Vigilancia, el Consejo de Administración, el comité de apelaciones, y el Gerente serán personal y solidariamente responsables por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y estos Estatutos.

Artículo 127. RESPONSABILIDAD DEL GERENTE:

El Gerente responderá ante terceros personalmente por obligaciones contraídas a nombre de la Cooperativa excediendo los límites de sus atribuciones. Ley 222 de 1995 artículo 25.

Artículo 128. AFECTACIÓN DE LOS APORTES SOCIALES:

Los aportes sociales de los trabajadores asociados quedarán directamente afectados desde su origen a favor de la Cooperativa como garantía de las obligaciones que contraigan con ella.

Tales aportes no podrán ser gravados por sus titulares a favor de terceros, serán inembargables.

El trabajador asociado responderá con su propio patrimonio por los daños y perjuicios que ocasione al usuario o a la Cooperativa, cuando este perjuicio se derive de una omisión o violación al cumplimiento de su trabajo.

Los trabajadores asociados que se desvinculen de la Cooperativa por exclusión o retiro voluntario responderán con sus aportes sociales por las obligaciones que la Cooperativa haya contraído hasta la fecha de la desvinculación. Tal responsabilidad será exigible dentro de un término máximo de dos (2) años siguientes a la fecha de su retiro, en la forma establecida en este estatuto y la reglamentación que efectúe el Consejo de Administración.

Artículo 129. EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD:

Los miembros del Consejo de Administración, junta vigilancia y comité de apelaciones, serán eximidos de responsabilidad mediante la prueba de no haber participado en la reunión o de haber salvado expresamente su voto

Artículo 130. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS:

En los suministros, servicios de vigilancia, créditos y demás relaciones contractuales para con la cooperativa, los trabajadores asociados responderán personal y solidariamente por sus obligaciones con su patrimonio en la forma en que se estipule en los reglamentos o en su respectivo documento de pago.

Artículo 131. REPARACIÓN DE PERJUICIOS:

La Cooperativa, los trabajadores asociados, los acreedores y los usuarios del servicio de vigilancia, podrán ejercer acción de responsabilidad contra los miembros del Consejo de Administración, junta de vigilancia, comité de apelaciones, el Gerente, el Revisor fiscal y los demás trabajadores asociados de la Cooperativa, por acción u omisión, extra limitación o abuso de autoridad con los cuales hayan

perjudicado el patrimonio o el prestigio social de la Cooperativa o el usuario, con el objeto de exigirles la reparación de los perjuicios causados.

Para que los usuarios del servicio de vigilancia puedan emprender acciones de responsabilidad es indispensable que tengan contrato de prestación de servicios con la Cooperativa debidamente celebrado y vigente, la Cooperativa puede repetir con el trabajador asociado que permitió el daño.

Artículo 132. PAGO DE SANCIONES PECUNIARIAS DE CARÁCTER SOCIAL:

Las sanciones de multa que impongan organismos de vigilancia y control estatal de la cooperativa por las infracciones previstas en las normas legales vigentes deberán ser sufragadas directamente por el responsable siempre y cuando le sean imputables personalmente y en ningún caso serán costeadas con fondos o con recursos de la Cooperativa

Artículo 133. RESPONSABILIDAD DEL REVISOR FISCAL:

El Revisor fiscal responderá de los perjuicios que ocasione a la Cooperativa, a los trabajadores asociados o a terceros, por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad penal y disciplinaria en que incurra dolosamente por graves inexactitudes en los balances y estados financieros rendidos a la asamblea, según las leyes vigentes al respecto.

CAPÍTULO IX SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La cooperativa y sus trabajadores asociados y no asociados estarán sometidos al obligatorio cumplimiento de las disposiciones legales del SG-SST, especialmente las descritas en el decreto único del sector trabajo, DECRETO 1072 de 2015, que comprende los siguientes:

1. Diseñar e implementar el SG-SST.
2. Designar un coordinador del SG-SST.
3. Asignar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento del SG-SST.
4. Asegurar la participación de los trabajadores asociados y no asociados a las actividades relacionadas con el SG-SST.
5. Asegurar la afiliación de todos los trabajadores asociados y no asociados al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
6. Reportar oportunamente a la ARL los accidentes y enfermedades laborales que se presenten.
7. Investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo que se presenten dentro de los límites de tiempo establecidos.
8. Implementar las medidas de intervención de riesgos necesarias en la fuente, medio y

persona.

9. Asegurar el suministro de Elementos de Protección Personal adecuados a todos los trabajadores asociados y no asociados.
10. Conformar el COPASST y demás grupos de apoyo relacionados con el SG-SST.
11. Y asegurar el cumplimiento de las demás actividades relacionadas con medicina laboral, higiene y seguridad industrial.
12. Dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con el SG-SST. Y se dará aplicación a la Ley 1010 de 2006.

Artículo 134. SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS:

Las diferencias que surjan entre la Cooperativa y los trabajadores asociados o entre estos, por causa o por ocasión de las actividades propias de la empresa, serán susceptibles de conciliación o transacción, siempre y cuando el litigio verse sobre asuntos transigibles y no corresponda a hechos contemplados como causales de actuación disciplinaria. No obstante, podrán conciliarse las causas jurídicas cualquiera sea su origen consultando siempre el interés supremo de la cooperativa y la colectividad coacom. El Consejo de Administración reglamentará el procedimiento para la conciliación y la manera como deben nombrarse los conciliadores cuyas propuestas no obligan a las partes, quedando en libertad de acudir a la amigable composición o a la justicia ordinaria. Sin embargo, las diferencias que surjan entre los trabajadores asociados y la empresa por causa o por ocasión del Régimen de Trabajo Asociado y Compensaciones, se someterán al proceso arbitral previsto en el código civil o la justicia laboral ordinaria.

Artículo 135. AMIGABLE COMPOSICIÓN COACOM:

El comité está conformado por 4 integrantes como representante de los trabajadores, según la norma deben ser 2-principales y 2 suplentes por parte de los trabajadores y 2-principales y 2-suplentes por parte de la cooperativa, administrativos, estos últimos los debe designar la gerencia, la periodicidad de las reuniones son cada 3 meses, habría que revisar si por ser cooperativa esto cambie, ya que en la norma solo se menciona empresas públicas y privadas.

Se aplicará analógicamente lo establecido en la Resolución 0652 DE 2012 " El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral,"

Las controversias susceptibles de transacción que surjan entre personas capaces de transigir, podrán ser sometidas a la amigable composición.

La iniciativa de la amigable composición, podrá venir de ambas partes o de una de ellas.

Si las partes estuvieren de acuerdo, designarán los amigables componedores o diferirán su nombramiento a un tercero.

La junta de amigables componedores no tendrá carácter permanente sino accidental y sus miembros serán elegidos para cada caso a instancia del trabajador asociado interesado y mediante convocatoria del Consejo de Administración.

Parágrafo: Para la conformación de Junta de Amigables Componedores se procederá así:

1. Si se trata de diferencias surgidas entre la cooperativa y uno o varios trabajadores asociados, estos elegirán un trabajador asociado amigable componedor, El Consejo de Administración otro, y ambos de común acuerdo designarán el tercero. Si dentro de los tres (3) días siguientes no se hubiese llegado a un acuerdo sobre el tercer componedor, éste será nombrado por la Junta de Vigilancia.
2. Tratándose de diferencias de los trabajadores asociados entre sí, cada trabajador asociado o grupo de trabajadores asociados nombrará un Amigable Componedor y ambos de común acuerdo el tercero, si dentro del lapso mencionado en el numeral anterior, no existiese acuerdo, el tercero amigable componedor será nombrado por el Consejo de Administración.
3. Los amigables componedores deben ser personas idóneas, trabajadores asociados hábiles y deberán cumplir con el régimen de incompatibilidades establecido en el presente estatuto.

Artículo 136. OBJETIVOS DE LA AMIGABLE COMPOSICIÓN:

Por la amigable composición se otorga a los componedores la facultad de precisar, con fuerza vinculante para las partes, el estado y la forma de cumplimiento de una relación jurídica sustancial susceptible de transacción

Artículo 137. MANIFESTACIÓN DEL ACUERDO:

La expresión de voluntad de someterse a la amigable composición se designará por escrito que deberá contener:

1. Nombre, domicilio y dirección de las partes.
2. Los asuntos objeto de la amigable composición.
3. El nombre de los amigables componedores cuando las partes no hayan diferido su designación a un tercero.
4. El término para cumplir el encargo que no será superior a treinta (30) días.

El Consejo de Administración reglamentará cuidadosamente todos los aspectos relacionados con este capítulo y buscará los medios para ofrecer información y asesoría a los estamentos de la Cooperativa

y los trabajadores asociados, a fin de que puedan constituirse en herramientas útiles y efectivas en la solución pacífica de conflictos.

Parágrafo 1: En los documentos de vinculación de los trabajadores asociados a la Cooperativa se establecerá la cláusula compromisoria de recurrir a un mecanismo de los establecidos en este estatuto para la solución negociada de los conflictos que sugieran entre la Cooperativa y sus trabajadores asociados con ocasión o por causa de cumplimiento de su objeto social, antes de acudir a instancias judiciales.

Parágrafo 2: Tanto en el proceso de solución negociada de conflictos como en las instancias judiciales, se deberán tener en cuenta las normas estatutarias como fuente de derecho.

Parágrafo 3: Aceptación y dictamen de los amigables componedores: Los Amigables Componedores deberán manifestar dentro de las (24) horas siguientes a la notificación de su designación si aceptan o no el cargo, en caso de no aceptar, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo. Una vez aceptado el cargo los Amigables Componedores deberán entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación. Su encargo terminara diez (10) días después de que entren a actuar, salvo prorroga que les concedan las partes. Las proposiciones, insinuaciones o dictamen de los Amigables Componedores son de obligatorio cumplimiento para las partes en conflicto, si hubiere acuerdo se dejará constancia en acta firmada por los amigables componedores y las partes. Si los amigables componedores no concluyen en acuerdo así se hará constar en el acta y la controversia pasará a conocimiento de la justicia ordinaria.

CAPÍTULO X REGLAS SOBRE INTEGRACIÓN, TRANSFORMACIÓN, FUSIÓN E INCORPORACIÓN

Artículo 138. INTEGRACIÓN:

Por decisión del Consejo de Administración, la Cooperativa podrá formar parte o integrarse a otros organismos cooperativos o gremiales, o de economía social, o crear directamente o con los concursos de otras, las instituciones auxiliares del cooperativismo que considere necesarias para el mejor logro de sus propósitos, para la defensa de sus intereses o para la promoción y desarrollo del cooperativismo.

El Consejo de Administración reglamentará debida y pormenorizadamente cada caso en particular, en orden a organizar y prever por la adecuada inversión de recursos.

Artículo 139. TRANSFORMACIÓN, INCORPORACIÓN Y FUSIÓN:

La Cooperativa podrá transformarse dentro de los límites legales y por voluntad de la Asamblea

General de Asociados, siempre que conserve su carácter de entidad sin ánimo de lucro.

La Cooperativa podrá, por decisión de la Asamblea General, disolverse sin liquidarse para incorporarse a otra entidad solidaria, adoptando su denominación, quedando amparada por su personalidad jurídica y transfiriendo su patrimonio a la incorporante, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Cooperativa. Igualmente, la Cooperativa por decisión de la Asamblea General de asociados según lo dispongan los estatutos, podrá aceptar la incorporación de otra entidad solidaria de objeto social común o complementario, recibiendo su patrimonio y subrogándose en los derechos y obligaciones de la entidad incorporada.

La Cooperativa por determinación de su asamblea general de asociados, podrá disolverse sin liquidarse para fusionarse con otra u otras entidades cooperativas, cuando su objeto social sea común o complementario, adoptando en común una denominación diferente y constituyendo una nueva entidad que se hará cargo del patrimonio de las disueltas y se subrogará en sus derechos y obligaciones, regida por nuevo estatuto y con nuevo registro.

Parágrafo: La fusión o incorporación requerirán el reconocimiento de la entidad gubernamental que esté ejerciendo la inspección, control y vigilancia, para lo cual, las entidades interesadas deberán presentar los nuevos estatutos y todos los antecedentes y documentos referentes a la fusión o incorporación.

CAPÍTULO XI

REGLAS SOBRE LA DISOLUCIÓN Y LA LIQUIDACIÓN DE LA COOPERATIVA

Artículo 140. DISOLUCIÓN DE LA COOPERATIVA:

La Cooperativa podrá ser disuelta por acuerdo de la Asamblea General, especialmente convocada por el efecto, lo cual tomará las decisiones pertinentes sobre el asunto teniendo en cuenta lo dispuesto en las normas legales vigentes.

La resolución de disolución deberá ser comunicada a los organismos estatales encargados de la vigilancia y control de la Cooperativa o a quien corresponda, según las normas legales vigentes, dentro de los términos establecidos por las normas legales pertinentes.

Artículo 141. CAUSALES DE DISOLUCIÓN:

La Cooperativa deberá disolverse por una cualquiera de las siguientes causas:

1. Por acuerdo voluntario de los trabajadores asociados.
2. Por haberse reducido el número de trabajadores asociados a menos del límite mínimo fijado en las normas legales vigentes, siempre que esta situación se prolongue por más de seis meses.
3. Por incapacidad o imposibilidad de cumplir el objeto social para el cual fue creada.
4. Por fusión o incorporación a otra cooperativa.
5. Por haberse iniciado contra la Cooperativa concurso de acreedores.

6. Porque los medios que emplee para el cumplimiento de sus fines o porque las actividades que desarrolle sean contrarias a la ley, a las buenas costumbres o al espíritu del cooperativismo.

Artículo 142. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DISOLUCIÓN

En los casos previstos en los Numerales 2, 3 y 6 del Artículo anterior, el organismo legal correspondiente dará a la Cooperativa un término de acuerdo en lo establecido en las normas legales vigentes, para que subsane la causal, o para que, en el mismo término, convoque a la asamblea general con el fin de acordar la disolución. Si transcurrido dicho término, la Cooperativa no demuestra haber subsanado la causal o no hubiere reunido la Asamblea, el organismo competente decretará la disolución y nombrará liquidador o liquidadores.

Artículo 143. DESIGNACIÓN DE LIQUIDADORES:

Cuando la disolución haya sido acordada por la Asamblea General, ésta designará al liquidador o liquidadores, sin exceder de tres (3). Si el liquidador o liquidadores no fueren nombrados o no entraren en funciones dentro de los treinta (30) días siguientes a su nombramiento en el término que establezcan las normas legales vigentes, el organismo competente procederá a nombrar, según el caso

Artículo 144. REGISTRO DEL ACTO DE LA DISOLUCIÓN:

La disolución de la Cooperativa, cualquiera que sea su origen de la decisión. Será registrada ante el organismo competente para los efectos legales a que haya lugar. Igualmente deberá ser puesta en conocimiento público por la Cooperativa, mediante aviso en periódico de circulación regular en el domicilio principal de la entidad, en los términos establecidos por normas legales vigentes.

Artículo 145. LIQUIDACIÓN DE LA COOPERATIVA:

Disuelta la Cooperativa, se procederá a su liquidación. En consecuencia no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto social y conservará su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios en la inmediata liquidación. En tal caso deberá adicionar a su razón social con la expresión en liquidación.

Artículo 146. ACEPTACIÓN DEL CARGO DE LIQUIDADOR:

La aceptación del cargo de liquidador o liquidadores, la posesión y la prestación de la fianza, se harán ante el organismo competente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación de su nombramiento o en el término establecido por las normas legales vigentes en la materia.

Artículo 147. PROCEDIMIENTO PARA LA LIQUIDACIÓN:

La asignación de liquidadores y el proceso de liquidación se efectuarán de acuerdo en lo establecido en las normas legales vigentes sobre la materia. En todo caso, los trabajadores asociados podrán conocer el estado de la liquidación en todo momento y colaborar en el buen desempeño del proceso de liquidación.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 148 REFORMA DE LOS ESTATUTOS:

La reforma de Estatutos de la Cooperativa sólo podrá hacerse en la Asamblea General de asociados o Asamblea General de Delegados, con el voto favorable de la dos terceras partes (2/3) de los trabajadores asociados o delegados presentes en la asamblea, previa convocatoria hecha para ese fin. Las reformas estatutarias proyectadas por el Consejo de Administración de la Cooperativa, serán enviadas a los trabajadores asociados o delegados al notificarles la convocatoria para la reunión de Asamblea General de Asociados o de Delegados, cuando tales reformas sean propuestas por los trabajadores asociados, deben ser enviadas al Consejo de Administración a más tardar el último día hábil del mes de diciembre, para que este organismo los analice detenidamente y los haga conocer a la siguiente Asamblea General de Asociados o de Delegados con su concepto respectivo. La reforma aprobada en la asamblea estará sujeta a registro oficial en la entidad competente.

Artículo 149. PERIODO ANUAL Y TÉRMINO DE DÍAS:

Para efecto de los presentes Estatutos se entiende por periodo anual de los órganos de Administración, Vigilancia y Control, el comprendido entre dos (2) Asambleas Ordinarias, independientemente de las fechas de celebración de las mismas.

De igual manera siempre que se expresare un término en días sin mencionar su calidad de hábil o calendario se presumirá que se trata de días calendario.

Artículo 150. DUDAS O VACÍOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS ESTATUTOS O REGLAMENTOS:

Las dudas o vacíos que se presente en la aplicación o interpretación de Estatutos o los reglamentos se resolverán en especial con base en el artículo 158 de la Ley 79 de 1988, respetando la constitución política, la ley, decretos, resoluciones o circulares que la modifiquen o regulen, o aquellos observaciones formuladas de obligatoria aceptación emitidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad, o quien haga sus veces, teniendo en cuenta la doctrina y los principios cooperativos generalmente aceptados y serán de obligatoria aceptación por parte del Consejo de Administración.. En el caso que se presenten dudas o vacíos respecto de los Procesos Disciplinarios, en cuanto al Procedimiento, se llenarán de conformidad con lo reglado por el Código Único Disciplinario adoptado por la Cooperativa o con las normas que lo sustituyan o modifiquen; o en subsidio, las normas que regulen el Código General del Proceso.

COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DEL RISARALDA CTA “COOTRAVIR CTA”

RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SECCIÓN DE TRABAJO ASOCIADO Y EL RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO DE LA COOPERATIVA.

La Asamblea General ordinaria de la Cooperativa de Trabajo Asociado “COOTRAVIR CTA” en uso de las facultades otorgadas por la Ley 79 de 1.988 y en especial por el Parágrafo 1o de su Artículo 19, y los Artículos 8, 9, 15 y 18 de los Estatutos de la Cooperativa, El decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006, Ley 1233 del 22 de Julio de 2008, la Ley 1429 de 2010, el Decreto 2025 de 2011, y demás normas concordantes que regulan a las Cooperativas, en especial las de trabajo asociado:

CONSIDERANDO

Que es deber de la Asamblea General de la Cooperativa aprobar y reformar el Régimen de Trabajo Asociado y Compensaciones y al Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requerían para su debida aplicación y que le consejo de Administración en cumplimiento del artículo 22 del decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006 y Ley 1233 del 22 de Junio de 2008, presenta a la Asamblea General Ordinaria para estudio y aprobación el RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO Y REGLAMENTO DE "COOTRAVIR CTA". Que es necesario precisar el Régimen de dicho tipo de trabajo en cuanto a condiciones, requisitos y procedimientos particulares para la vinculación del trabajador asociado a dicha actividad así como jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; que correspondan a cada trabajador asociado por haber aportado su mano de obra calificada, no calificada, técnica o profesional según el caso, dentro de un período determinado, 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 suspensión de derechos y/o exclusión como trabajador asociado y su terminación relacionadas con las actividades de trabajo asociado y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas, las demás estipulaciones convenientes y/o necesarias para regular la actividad de trabajo asociado; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las

actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas. Que es potestad de la Cooperativa adoptar el Régimen de Trabajo y Régimen de Compensaciones, en forma separada o integrada, y enviarlos al Ministerio de la Protección Social para su autorización y posterior publicación. La Asamblea General Extra-Ordinaria de “COOTRAVIR CTA” convocada para este fin por el Consejo de Administración, y una vez analizado y debatido en forma amplia y participativa el proyecto presentado

RESUELVE:

Aprobar el presente RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO DE LA COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DEL RISARALDA CTA, "COOTRAVIR CTA", contenido en los siguientes capítulos

CAPÍTULO I **SECCIÓN DE TRABAJO ASOCIADO**

Artículo 1: OBJETIVOS DEL TRABAJO ASOCIADO:

El trabajo asociado tiene los siguientes objetivos.

1. Exaltar la dignidad de sus trabajadores asociados mediante el adecuado aprovechamiento de sus conocimientos, aptitudes y habilidades en determinadas áreas de servicio a la comunidad con autonomía, autodeterminación y auto gobierno.
2. Brindar la oportunidad a sus trabajadores asociados de trabajar en forma solidaria y participativa, con una disciplina aceptada y no dependiente.
3. Contribuir con la formación social y a la capacitación de los trabajadores asociados, haciéndolos así cada vez más aptos para el ejercicio de su profesión u oficio.
4. Lograr un cambio positivo en la mentalidad de los trabajadores asociados y en la estructura económica tendiente a imponer criterios de equidad y participación en el cumplimiento del trabajo asociado.
5. Mejorar la calidad de vida del trabajador asociado y su familia, estimulando también en ella la adopción y observancia de acciones solidarias y la filosofía del trabajo asociado como una forma de proyectarse a la sociedad

Artículo 2: VALORES FUNDAMENTALES DEL TRABAJO ASOCIADO

La honestidad, el respeto, el auto ayuda, la convivencia armónica, la igualdad, la equidad, la solidaridad, la responsabilidad, el compromiso y el amor al trabajo constituyen valores fundamentales que la Cooperativa acatará y promoverá en el cumplimiento de su misión y en sus

relaciones con el trabajador asociado y la comunidad, así como acatará los principios de la filosofía cooperativa que fundamentan la naturaleza de la Cooperativa.

Artículo 3: ESTRUCTURA DE LA SECCIÓN DE TRABAJO ASOCIADO.

La sección de trabajo asociado se estructura o conforma de la siguiente manera:

1. Gerencia.
2. Director Departamento de Recurso Humano.
3. Director Departamento de Operaciones y Seguridad.
4. Coordinador de Calidad.
5. El personal de trabajadores asociados y no asociados con cargos operativos y/o administrativos.
6. Supervisores
7. Coordinadores y móviles
8. Personal de vigilancia y seguridad privada.
9. Operarios de medios tecnológicos, estafetas y auxiliares.

Parágrafo: Los trabajadores asociados de la administración, del área técnica u operativa de la Cooperativa que laboren al servicio de la misma, no podrán exceder del 5% del número de trabajadores asociados.

Artículo 4: DEL GERENTE:

Las funciones del Gerente están determinadas en los Estatutos y en el manual de funciones. Tiene a su cargo la dirección general de la Cooperativa en cuanto a lo que le compete, como representante legal de la Cooperativa, y ejecutor de las decisiones tomadas por la Asamblea General y el Consejo de Administración, siempre y cuando ellas se enmarquen dentro de la Ley y los Estatutos de la Cooperativa. El Gerente dirige toda la actividad administrativa y tiene a su cargo el personal administrativo y operativo en cumplimiento del servicio que ofrece la Cooperativa a los usuarios, en busca del cumplimiento del objeto social

Parágrafo: Los auxiliares asignados a las diferentes dependencias, serán nombrados y removidos libremente, por el gerente de común acuerdo con el consejo de administración.

Artículo 5: DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE RECURSO HUMANO:

La sección de trabajo asociado tendrá un Director del Departamento de Recurso Humano, nombrado por el gerente, de común acuerdo con el consejo de administración, su cargo será de libre nombramiento y remoción. Es el encargado del Departamento de Recurso Humano, deberá coordinar con la Gerencia el desarrollo de actividades según las necesidades del servicio.

Artículo 6: FUNCIONES DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE RECURSO HUMANO

Sus funciones son las siguientes:

1. Llevar el control y mantener actualizadas las hojas de vida de los trabajadores asociados.
2. Llevar el control y enviar documentación para la renovación de las credenciales de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
3. Elaborar y disponer el envío de la correspondencia de acuerdo a calendarios, para las fuerzas militares como la Octava Brigada del Ejército, Comando de la Policía Risaralda y demás autoridades correspondientes.
4. Llevar actualizado el Kardex del almacén de intendencia que incluye la dotación y demás elementos.
5. Informar a Tesorería sobre descuentos que deben hacerse a los trabajadores asociados respecto a intendencia y otros.
6. Preparar y elaborar en oportunidades, con destino a la Gerencia, la documentación correspondiente para la tramitación de la licencia de funcionamiento de la Cooperativa, cuando fuere necesaria y ante las autoridades correspondientes
7. Informar a la Gerencia, con Copia al Consejo de Administración, sobre las anomalías o pérdidas que detecte en la sección a su cargo y en los programas de servicio, con las sugerencias y recomendaciones que considere necesario adoptar.
8. Responder por todos los elementos que estén bajo su control y vigilancia y constituir oportunamente las pólizas de seguridad ordenadas por la Gerencia.
9. Elaborar, asistir y suscribir las actas de diligencia de incineración de prendas dadas de baja en coordinación con la junta de vigilancia de la Cooperativa y reportar tales circunstancias a la Gerencia, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho.
10. Elaborar las actas de instrucción al trabajador asociado y realizar por sí mismo la inducción a los trabajadores asociados nuevos, programar capacitaciones y hacer la retroalimentación de cursos avanzados de economía solidaria.
11. En coordinación con la gerencia y de acuerdo a las necesidades del servicio, conceder permisos, licencias no mayores a quince (15) días y descansos a los trabajadores asociados, dejando constancias de ellos en los programas de servicio y reporte diario.
12. Llevar registro de incapacidades y novedades del trabajador asociado.
13. Cumplir y hacer cumplir las funciones propias de su cargo, de conformidad con la ley, estatutos y los reglamentos de la Cooperativa.
14. Todas las funciones como Director de Recursos Humanos se ejercerán de igual forma con respecto a los trabajadores asociados con cargos administrativos de la Cooperativa de conformidad con los estatutos y estos reglamentos.
15. Tramitar las solicitudes de descansos compensados de los trabajadores asociados.
16. Cumplir las demás funciones que le asigne la Gerencia de la Cooperativa.

Artículo 7: DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE OPERACIONES Y SEGURIDAD.

La sección de trabajo asociado tendrá un Director de Operaciones y Seguridad dependiendo de la demanda del servicio, será trabajador asociado de la Cooperativa y designado por el gerente, pudiendo ser removido o reelegido libremente de su cargo por el incumplimiento de sus funciones. Cuando se presente esta vacante, el gerente abrirá convocatoria con 30 días de anticipación, publicando en cartelera los requisitos y pruebas a realizar, esto dirigido a todos los trabajadores asociados que deseen ocuparla, los candidatos deberán cumplir con el lleno de los requisitos antes de postularse.

Artículo 8: FUNCIONES DEL DIRECTOR DE OPERACIONES Y SEGURIDAD.

Sus funciones son las siguientes:

- a. Sera el encargado de todo el personal de vigilancia y seguridad privada, será el encargado de adelantar diligencias investigativas de carácter disciplinario que le corresponda en primera instancia en los procesos por faltas leves y graves, además resolverá el recurso de reposición interpuesto por los trabajadores asociados una vez sean impuestas mediante resolución en donde se sancionen conforme al debido proceso y el procedimiento establecido en los Estatutos y este régimen.
- b. Será el encargado de verificar y aprobar la programación de servicios de los trabajadores asociados para los diferentes puestos de trabajo.
- c. Llevar el control del parque automotor y verificar el buen estado del mismo.
- d. Realizar estudios de vulnerabilidades a los diferentes puestos de trabajo en coordinación con la Gerencia, los usuarios del servicio y el asesor de seguridad en caso de contar con este servicio dentro de la cooperativa. Informar al Gerente y al consejo de administración sobre su gestión realizada cada que este lo requiera.
- e. Llevar el control del armamento y los equipos de comunicación, verificando su estado y documentación.
- f. Realizar revistas esporádicas a los diferentes puestos de trabajo y tomar los correctivos pertinentes a las anomalías encontradas.
- g. Tener disponibilidad de tiempo en el momento que lo requiera la cooperativa y el servicio.
- h. Coordinar con el Director de Gestión Humana los descansos compensatorios de los trabajadores asociados.
- i. Ejecutar capacitaciones de seguridad con los trabajadores asociados y los usuarios del servicio.
- j. Informar al Gerente y al consejo de administración sobre su gestión realizada cada que este lo requiera.
- k. Desempeñarse como interventor de los contratos de prestación de servicio, firmados por la Cooperativa, relacionados con su cargo en especial el de asesor en seguridad.
- l. Tendrá a su cargo el personal perteneciente y nombrado a su proceso.

m. Las demás que el manual de funciones, el consejo de administración y la Gerencia le asignen.

Artículo 9: COORDINADOR DE CALIDAD.

La sección de trabajo asociado según la necesidad del servicio podrá tener un Coordinador de calidad, el cual será el encargado de velar porque el sistema integrado de gestión de calidad y BASC, se aplique con el fin de garantizar la permanencia en el mercado de la Cooperativa ahora y en un futuro. El Coordinador de calidad será contratado por el Gerente con el visto bueno del Consejo de Administración, la permanencia en el tiempo del cargo estará sujeta a las condiciones del mercado y estabilidad económica de la Cooperativa, la evaluación que hará el Consejo de administración en compañía con la Gerencia.

Artículo 10: FUNCIONES DEL COORDINADOR DE CALIDAD.

Las principales funciones del Coordinador de Calidad son:

- a. Comunicar y difundir a todos los niveles de la organización la política integral de Calidad y Basc y los objetivos.
- b. implementar y mantener las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de la calidad y el sistema de gestión de control y seguridad Basc.
- c. establecer y mantener todos los documentos y registros del sistema integrado de gestión de la cooperativa.
- d. Las demás que la Gerencia y el consejo de administración le asignen.

Artículo 11: SUPERVISORES.

La supervisión del servicio que cumple cada uno de los guardas de seguridad estará a cargo de personal destacado que cumpla requisitos especiales, denominados supervisores quienes cumplirán sus obligaciones establecidas en el manual de funciones y procedimientos de la Cooperativa. El servicio de los supervisores se cumplirá en forma directa y simultánea con el servicio que prestan los guardas de seguridad y en forma rotativa de acuerdo con las directrices del Director del Departamento de Operaciones y Seguridad, y de común acuerdo con el consejo de administración, pudiendo ser removidos libremente,

La sección de trabajo asociado contará con un número de supervisores que requiera la demanda del servicio, cuya designación corre por cuenta del Gerente y el Director de Operaciones, de acuerdo con el organigrama de la cooperativa y las autorizaciones emanadas por el Consejo de Administración

Artículo 12: COORDINADORES Y MÓVILES:

Los Coordinadores y móviles serán designados por el Gerente y el Director de Operaciones y Seguridad, se podrá contar con coordinadores de seguridad comercial, coordinadores de seguridad residencial y coordinadores de zona, según el crecimiento de la cooperativa, para los puestos del

servicio que lo requieran previa autorización del Consejo de Administración

Artículo 13: PERSONAL DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:

Son los trabajadores asociados los encargados de prestar el servicio de Vigilancia y Seguridad Privada, en la modalidad de Escoltas, Operadores de medios tecnológicos para los diferentes puestos de trabajo, que están a cargo del Gerente y Director de Operaciones y Seguridad. Son destinados a los diferentes puestos por el Director de Operaciones y Seguridad y deberán cumplir con la programación designada quincenal o mensualmente

Artículo 14. PERSONAL ADMINISTRATIVO CON CARÁCTER, DE ASOCIADO Y NO ASOCIADOS.

ASOCIADOS: Departamento de operaciones, además tendrán el carácter de personal administrativo los demás trabajadores asociados que cumplan funciones dentro de la cooperativa de carácter administrativo, que les hayan sido asignadas sus funciones por el Gerente de la Cooperativa de común acuerdo con el Consejo de Administración y tendrán como Jefe inmediato al Gerente.

NO ASOCIADOS: La cooperativa contratará personal no asociado en los casos en que la demanda del servicio lo requiera, cumpliendo con los requisitos estipulados en el artículo 14 de los estatutos; causas excepcionales y justificadas para vincular personal no asociado.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Artículo 15:

Una vez sea admitido como trabajador asociado de la Cooperativa de Trabajadores Vigilantes de Risaralda CTA, COOTRAVIR CTA, se requiere que el trabajador asociado aporte además del capital establecido en el Estatuto, la capacidad física, técnica e intelectual como parte del acuerdo cooperativo, El Artículo 13 del Decreto 4588 de 2006 consagra que las relaciones entre la Cooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, por ser de naturaleza cooperativa y solidaria, estarán reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones, aprobados por la Asamblea General y el Consejo de Administración, sin sujeción a la legislación laboral ordinaria. Pues la Cooperativa ha sido creada con el fin de que los asociados cooperados se reúnan libre y autónomamente para realizar actividades o labores físicas, materiales, intelectuales o científicas con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios.

Artículo 16:

El trabajo en la Cooperativa estará a cargo de los trabajadores asociados, quienes desarrollarán las actividades previstas en el Estatuto y el presente Régimen, para satisfacer las necesidades de sus

asociados y de la comunidad en general, y son los mismos trabajadores quienes organizan las actividades de trabajo, con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos en su realización en forma autogestionaria. De conformidad con el artículo 13 de los Estatutos.

Artículo 17:

La Cooperativa será propietaria, poseedora o tenedora de los medios materiales de trabajo o de aquellos que proporcionen fuentes de trabajo a los trabajadores asociados; cuando se requiera de equipos de oficina, herramientas y medios necesarios para el trabajo, éstos podrán obtenerse por compra o en arrendamiento.

Artículo 18:

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

Artículo 19:

La Cooperativa contratará con trabajadores no asociados, solamente en aquellos casos debidamente justificados contemplados en La Ley, Decreto 4588 de 27 de Diciembre de 2006 art 15, ley 1233 de 2008 artículo 9, regidos por las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo y contenidas en el Art. 14 de los Estatuto, a saber:

Para realizar trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.

Para reemplazar temporalmente al trabajador 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.

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 trabajador asociado a la cooperativa.

Artículo 20:

Cada trabajador asociado tendrá un puesto de trabajo claramente definido en el organigrama y programaciones periódicas que elabore la Dirección de Operaciones y Seguridad, sus funciones serán fijadas en los respectivos manuales por escrito al momento de ingresar a la Cooperativa y al recibir cada puesto de trabajo como cuando se va a desempeñar en un nuevo cargo. Además de realizar la labor corriente asignada al asociado, éste debe desempeñar el cargo para el cual fue elegido democráticamente, como miembro del órgano directivo, para integrar comités especiales o comisiones transitorias, por designación del Consejo de Administración, siempre que estas funciones no afecten la responsabilidad del servicio de cada asociado.

Artículo 21:

Afiliación al sistema de seguridad social: La Cooperativa será responsable del proceso de Afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social integral “Salud, Fondo de Pensión y Riesgos Laborales”. Para tales efectos, les serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes. Para cotizar a Salud, AFP y ARL, el ingreso base de cotización será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente.

Artículo 22:

PROHIBICIONES: La Cooperativa no podrá actuar como empresa de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los trabajadores asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

La Cooperativa no podrá actuar como asociación o agremiación para la Afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social ni como asociación mutual para los mismos efectos.

Cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y la cooperativa será solidariamente responsable por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado y la cooperativa quedará incursa en las causales de disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica.

Tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria sólo será ejercida por la cooperativa de trabajo asociado. En ningún caso, tales potestades podrán ser ejercidas por el tercero contratante. Si esto llegare a suceder se configurará de manera automática un contrato de trabajo realidad y, además, el contratante deberá soportar los efectos previstos en el numeral anterior, sin perjuicio de otras consecuencias legales.

Artículo 23:

Cuando la facturación anual de la Cooperativa no exceda 435 salarios mínimos mensuales legales vigentes quedarán exentas del pago de las contribuciones parafiscales de que trata la ley 1233 del 22 de julio de 2008.

CAPÍTULO III

CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN

Artículo 24.

El ingreso de un trabajador asociado a la Cooperativa está condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante de acuerdo con sus aptitudes, capacidades, disponibilidad del aspirante y que éstas coincidan con los requerimientos y funciones del cargo.

Artículo 25

Quien aspire a ser trabajador asociado de la Cooperativa deberá además de cumplir con los requisitos estatutarios, los siguientes:

Para desempeñarse en la sección operativa de la cooperativa:

1. Ser mayor de (18) años y no estar afectado de incapacidad legal, y domiciliado dentro del ámbito territorial de las operaciones de la cooperativa
2. Tener como profesión y oficio la vigilancia privada, y quienes desempeñan cargos administrativos deberán aportar la documentación que acredite y certifique su título profesional, y demás documentos que permitan comprobar su capacidad e idoneidad.
3. No pertenecer ni como asociado ni como empleado a otra empresa que persiga los mismos fines de la Cooperativa.
4. Comprobar buena conducta y gozar de buen crédito social y comercial y estar domiciliado dentro del territorio de operaciones de la Cooperativa.
5. Pagar por concepto de Aporte Social Inicial la suma de dos y medio (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, aproximándolos al múltiplo de mil más cercano por exceso, los cuales deberán cancelarse en veinticuatro (24) meses en cuotas iguales. El 20% de estos aportes iniciales serán llevados a alimentar los Fondos sociales de la Cooperativa y el Consejo de Administración determinará a que Fondo los llevará de acuerdo a las necesidades de la misma. El 20% de este valor que se lleva a los fondos sociales no será reembolsable.
6. Suscribir y pagar una cuota de admisión en cuantía equivalente al ochenta por ciento (80%) de la compensación ordinaria aproximándolos al múltiplo de mil más cercano por exceso, los cuales deberán cancelarse en veinticuatro (24) meses en cuotas iguales descontados de su compensación ordinaria, irán destinados a los ingresos de la Cooperativa y no serán reembolsables.
7. Existir el puesto de trabajo vacante o por crearse.
8. Manifestar su firme disposición de vincular su trabajo de manera libre y voluntaria a la Cooperativa.
9. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad, la vida, el honor de las personas, tráfico de estupefacientes, contrabando, lavado de activos y testaferrato.
10. Demostrar que posee educación en 20 horas de Economía Solidaria certificado o

- comprometerse a recibirla dentro de los 90 días calendario siguiente a su admisión.
11. Conocer y cumplir correctamente las normas e instrucciones del manual del guarda de seguridad, Estatutos de la Cooperativa, los Regímenes y los reglamentos de trabajo asociado, y la Ley.
 12. Ser reservista de primera clase y el aspirante que no posea libreta militar de primera clase deberá acreditar su situación militar definida, salvo en caso que el aspirante pertenezca al género femenino, experiencia comprobada en el ramo de la vigilancia no inferior a un año, salvo los asociados con cargos administrativos. Las certificaciones deben ser expedidas por compañías y empresas de vigilancia igualmente constituidas.
 13. Certificado auténtico de haber cursado como mínimo el grado once de bachillerato.
 14. Poseer el perfil psicológico y requerido y pasar satisfactoriamente las pruebas psicotécnicas ordenadas por la Cooperativa para todos los aspirantes.
 15. Presentar hoja de vida, acompañada de fotocopia de cédula de ciudadanía, certificado judicial nacional sin antecedentes, constancia de estudios y servicio militar requerido por la Cooperativa y/o certificado de experiencia requerida.
 16. Ser admitido como asociado, previo el cumplimiento de las formalidades exigidas en los Estatutos y la ley para su ingreso por el Consejo de Administración.

PARAGRAFO 1. En lo inherente a la solicitud de libreta militar, el Consejo de Administración frente a casos especiales por edad o género, podrá exceptuar dicho requisito con amparo en las excepciones establecidas por Ley y las normas expedidas por el órgano de inspección, vigilancia y control. Siempre y cuando sea requerimiento de algún usurario o cliente para algún contrato

PARAGRAFO 2. En relación con el requisito de estudio, el cual establece que el solicitante, debe haber cursado como mínimo el grado once de bachillerato, El Consejo de Administración podrá analizar la experiencia del solicitante, y homologar sus años de antigüedad tomando como base fundamental mínimo dos recomendaciones de los últimos empleadores del solicitante. Siempre y cuando sea requerimiento de algún usurario o cliente para algún contrato.

PARAGRAFO 3. En los procesos de expansión empresarial en otras ciudades donde se requiera personal y este adquiera la calidad de asociado, se podrá trasladar a otra sede en el evento de que los puestos y/o los contratos queden terminados o en su defecto el usuario y/o cliente pida cambio del asociado

Artículo 26.

La Cooperativa realizará al aspirante, según el cargo a desempeñar, exámenes, entrevistas y demás pruebas que le permitan identificar y evalúa su calidades, cualidades y aptitudes.

CAPÍTULO IV DEBERES Y DERECHOS ESPECIALES DEL TRABAJADOR ASOCIADO

Artículo 27.

Además de los deberes consagrados en el Estatuto, el trabajador asociado en sus relaciones de trabajo con la Cooperativa, está obligado a:

1. Identificarse con la naturaleza del trabajo asociado.
2. Realizar personalmente el servicio (la labor) asignado en los términos estipulados, observar los preceptos del presente régimen, acatar y cumplir las órdenes o instrucciones de su superior inmediato y las autoridades de la Cooperativa conforme al orden jerárquico establecido.
3. Llegar oportunamente al puesto de servicio conforme a lo pactado y cumplir con el horario previamente establecido.
4. Evitar cualquier disminución intencional del ritmo de trabajo asociado, suspensión de trabajo asociado injustificado, intempestiva o impedir el buen desarrollo de servicio de los demás compañeros.
5. Presentarse al trabajo en óptimas condiciones para prestar sus servicios, esto es no estar alterados por encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias alucinógenas, narcóticos o psicoactivos, en caso de sospecha de algunos de estos síntomas o situaciones, deberá someterse a las pruebas de alcoholemia, pruebas de orina y/o sangre, que puedan determinar o no su estado de embriagues o consumo de cualquier sustancia prohibida, si se rehúsa a practicarse dichos procedimientos, el trabajador asociado quedará inciso de la causal de exclusión para este caso.
6. Mantener relaciones respetuosas y morales con sus superiores, subalternos y demás compañeros, favoreciendo un clima cordial y culto, evitando insultos, malos tratos y divulgación de asuntos que vayan en contra de la dignidad y la moral de los miembros de la Cooperativa que afecten su vida privada.
7. Conservar, restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los implementos de labor, la dotación y demás bienes de trabajo de la Cooperativa.
8. Abstenerse de utilizar los elementos de labor suministrados por la Cooperativa para fines distintos del trabajo asociado.
9. Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de la Cooperativa que estén bajo su manejo y responsabilidad.
10. 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, en especial cumplir con lo que se establezca lo referente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus

- compañeros de, máquinas y demás bienes de la Cooperativa.
12. Prestar la colaboración y solidaridad en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten a los trabajadores asociados de la Cooperativa.
 13. Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a la Cooperativa, compañeros y denunciar oportunamente cualquier irregularidad.
 14. Cuidar su apariencia personal y utilizar los distintivos establecidos por la administración de la Cooperativa.
 15. Permanecer en el puesto de servicio para el cual fue asignado.
 16. Asistir a los eventos educativos programados por el Comité de Educación de la Cooperativa u órgano de administración encargado para tal fin.

Parágrafo: El incumplimiento de los presentes deberes será causal de mala conducta y motivo para impulsar proceso disciplinario contra el trabajador asociado infractor, conforme al régimen disciplinario de trabajo asociado, consagrado en el presente régimen y los Estatutos según sea el caso.

Artículo 28.

Además de los derechos consagrados en el Estatuto, el trabajador asociado en sus relaciones con la Cooperativa tendrá los siguientes:

1. Mantener dentro de la Cooperativa un puesto de trabajo que solo perderá por las causas previstas en la ley, el estatuto y el presente régimen.
2. Recibir de la Cooperativa la dotación respectiva, de acuerdo con los requerimientos del cargo.
3. Contará con la protección necesaria contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual debe estar asegurado.
4. Obtener los permisos y licencias establecidas en el reglamento.
5. Tener acceso a todos los servicios de la Cooperativa, establecidos por la Asamblea General, los Estatutos y los Regímenes.
6. Ser informado sobre el desarrollo general de la Cooperativa.
7. Expresar con respeto sus ideas y propuestas en beneficio de la Cooperativa.
8. Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crea convenientes.
9. Exigir un trato cordial, digno, respetuoso y culto ante los superiores y demás compañeros.
10. Tener acceso a la formación, capacitación y asistencia técnica para el mejor desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO V

JORNADAS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TIEMPO PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO ASOCIADO.

Artículo 29:

El Consejo de Administración dentro de sus facultades establecerá las directrices del trabajo asociado así: Los trabajadores asociados prestarán sus servicios en turnos programados por el Director de Operaciones y Seguridad, con la intensidad de horas necesarias de acuerdo a la necesidad del servicio y en concordancia con las facultades legales para el trabajo asociado y en jornadas diurnas y nocturnas con tratamiento equitativo para el trabajador asociado. El pago de las compensaciones se hará en forma quincenal o mensual con el trámite administrativo correspondiente para el pago de las compensaciones de acuerdo con las horas de trabajo cumplidas, como unidad básica sin que este pago se constituya en salario, sino en compensación, por la naturaleza misma del servicio y la vinculación del trabajador asociado.

Artículo 30:

Para el registro y control de horarios y jornadas de trabajo asociado, el órgano de administración establecerá los procedimientos más adecuados.

Artículo 31:

El Consejo de Administración reglamentará el tiempo para la realización de las asambleas y otros eventos de carácter social o cultural de tal manera que no perjudique económicamente a los trabajadores asociados en particular y a la Cooperativa en general.

CAPÍTULO VI

DE LOS DESCANSOS ANUALES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 32:

Los trabajadores asociados que presten el servicio en los turnos asignados durante un año ininterrumpido tendrán derecho a un descanso remunerado de quince (15) días calendario, pagados con base a la compensación ordinaria. En todo caso, cuando el trabajador asociado no haya prestado sus servicios a la Cooperativa conforme a lo aquí establecido, el Director de Operaciones y Seguridad y el Director de Recursos Humanos establecerá los descansos teniendo en cuenta que sean proporcionales al servicio prestado durante el año.

Artículo 33:

El descanso podrá ser interrumpido por los directivos de la Cooperativa en casos especiales y debidamente justificado, debiendo ser compensados.

Artículo 34:

El descanso anual podrá ser colectivo individual o por grupos, dependiendo de las necesidades de la Cooperativa y a juicio de las autoridades administrativas competentes que garantice la permanencia del servicio con eficacia y calidad.

Artículo 35:

El trabajador asociado tendrá derecho a permisos no compensados sin que se obstaculice la prestación del servicio, y previa coordinación con la Direcciones de Operaciones y Seguridad y la Dirección de Recursos Humanos, en los siguientes eventos:

1. Para ejercer el derecho al sufragio.
2. Para atender emergencias de calamidad domésticas comprobadas.
3. Para recibir atención médica o diligencias de salud.
4. Para periodos de lactancia del hijo de la trabajadora asociada durante los tres primeros meses de vida del menor. Licencia de maternidad.
5. Licencia de paternidad

Parágrafo: Tendrá permiso remunerado el trabajador asociado en el caso de asistir a una cita médica, o designado para asistir a un evento especial en representación la Cooperativa, quien deberá aportar el certificado de asistencia al evento.

Artículo 36:

Todo permiso debe solicitarse con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al órgano competente con el fin de poder conseguir su reemplazo.

Artículo 37:

La Cooperativa concederá permisos especiales a los trabajadores asociados sin que afecte su compensación ordinaria, en los siguientes casos:

1. Por fallecimiento de los padres, cónyuge, compañera o compañero permanente, hijos y hermanos, hasta por cinco (5) días. Calendario.
2. Por fallecimiento de sus abuelos, nietos y suegros hasta por tres (3) días calendario.
3. Para contraer matrimonio hasta por tres (3) días calendario.
4. Por nacimiento de un hijo hasta por ocho (8) días calendario. Licencia de Paternidad.

Parágrafo: Estos descansos compensados se cancelaran de acuerdo a la ley vigente.

Artículo 38:

El Consejo de Administración previa solicitud escrita y sustentada, otorgará licencias no

compensadas entre diez y seis (16) días y hasta por noventa (90) días, al Trabajador Asociado por razones personales justificadas.

Artículo 39:

La licencia de maternidad a que tiene derecho la trabajadora asociada será establecida en el Régimen de Seguridad Social que la proteja, al igual se concederá licencia de paternidad conforme a las disposiciones legales.

CAPÍTULO VII **RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE TRABAJO ASOCIADO**

Artículo 40:

Régimen disciplinario para los trabajadores asociados que desempeñen funciones administrativas, se regirán por el mismo régimen disciplinario contemplado en el Estatuto y en este régimen de Trabajo Asociado; y de sus faltas disciplinarias conocerá, en primera instancia el Director de Recursos Humanos y en segunda instancia el Gerente de la Cooperativa, con la ritualidad establecida en el presente reglamento.

Los trabajadores asociados que cumplan funciones operativas y de supervisión, tales como: Coordinación, conducción, asesoría en seguridad, auxiliares, conducción, estafetas y operadores de medios tecnológicos, escoltas, y demás conocerá en primera instancia el Director de Operaciones y en segunda instancia el Director de Recursos Humanos de la Cooperativa

De las faltas cometidas por Director de Recursos Humanos y el Director Operaciones y Seguridad conocerá en primera instancia el Gerente y en segunda instancia el Consejo de Administración, al igual serán competentes en este orden para las faltas cometidas por los trabajadores de carácter administrativo por no ser trabajadores asociados.

Artículo 41.

Ningún trabajador asociado podrá ser sancionado disciplinariamente por causal que no haya sido definida en el Estatuto y en el Régimen de Trabajo Asociado. Las conductas disciplinables se clasifican en

1. GRAVÍSIMAS
2. GRAVES
3. LEVES

CONDUCTAS O FALTAS GRAVÍSIMAS

1. Por insubordinación, ante una directriz dada de un superior de la cooperativa o representante legal del usuario debidamente documentado por medio físico, magnético o electrónico
2. Por abandonar el puesto de trabajo donde se está prestando el servicio sin justa causa.
- 3 Agresión física a compañeros de trabajo, a un usuario o a personal de la Cooperativa, estando en servicio
4. Por apropiarse de dineros u otros bienes que no son de su propiedad sin la debida autorización del propietario o utilizar bienes ajenos que le fueron confiados en su puesto de trabajo o en la Cooperativa.
5. Por permitir el ingreso al puesto de trabajo de personas ajenas al usuario o a la Cooperativa o sin autorización para hacerlo, cuando ello derive daño o perjuicio al usuario o a la Cooperativa.
6. Por la pérdida de un puesto de trabajo, originada en la prestación del servicio deficiente del asociado, debidamente demostrado.
7. Encubrir en las faltas a sus compañeros o coadyuvar a cometer faltas constitutivas de delito, que vayan en contra del usuario y de la Cooperativa.
8. Por haber acumulado dos (2) sanciones de suspensión de derechos y un (1) informe como trabajador asociado o como asociado durante el lapso de veinticuatro (24) meses consecutivos, contados desde el día en el cual quedó en firme la primera resolución de suspensión de derechos, sean estas impuestas por el Gerente o el Director de Operaciones y/o por autoridad competente delegada en el Régimen disciplinario de trabajo asociado
9. Por acumular tres (3) llamados de atención debidamente sustentado en la hoja de vida dictadas por autoridad competente por causa o por ocasión de faltas cometidas durante el desempeño del trabajo asociado o como asociado, o por acumular uno (1) suspensiones de derechos y dos (2) llamados de atención debidamente sustentados en la hoja de vida, en el desempeño del trabajo asociado o como asociado durante veinticuatro (24) meses consecutivos, sean estas impuestas por el Consejo de Administración, el Gerente o el Director de Operaciones y/o por autoridad competente delegada en el Régimen disciplinario de trabajo asociado, será remitido por el director de operaciones y seguridad los dos (2) procesos disciplinarios debidamente ejecutados y el uniforme de la acumulación al concejo de administración para lo de su competencia.
10. Por incurrir en conductas descritas en el art 38 de los Estatutos, que son catalogados como causales para exclusión del trabajador asociado de la Cooperativa.
11. Por presentarse en estado de embriaguez al puesto de trabajo o embriagarse en el o estar bajo los efectos de sustancias psicoactivas o consumirlas en el puesto de trabajo.
12. Por la participación en hurto o algún otro delito en el puesto de trabajo demostrado.

CONDUCTAS O FALTAS GRAVES:

1. Retardo en la presentación al sitio de trabajo o en la iniciación de labores después de 15 minutos sin justa causa.
2. Por no presentarse, sin causa justa, al puesto de trabajo.
3. Por dormir en el sitio de trabajo durante la prestación del servicio.
4. Por presentarse hurto en el puesto de trabajo durante la prestación del servicio, siempre y cuando se demuestre negligencia.
5. Por negarse a prestar un servicio sin justa causa como trabajador asociado.
6. Por mal servicio: cuando se presente deficiencia en la prestación del servicio oportunamente informado por los superiores, usuario, representante legal del usuario o trabajador asociado de la Cooperativa.
7. Por permitir el ingreso al puesto de trabajo de personas ajenas a la empresa o sin autorización para hacerlo, cuando no derive daño o perjuicio al usuario o a la Cooperativa.
8. Amenazar o proferir insultos verbales o escritos a un compañero o un usuario, debidamente comprobado.
9. Por evadirse del puesto de trabajo asignado por la programación de la cooperativa, durante la prestación del servicio dentro del mismo puesto de trabajo.
10. Encubrir en las faltas a sus compañeros o coadyuvar a cometer faltas que no constituyan delito, y que afecten al usuario o a la Cooperativa, o dar informes que no correspondan a la realidad.
11. Por faltar al cumplimiento del protocolo de seguridad o a las funciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se tipifique la falta.
12. Por incumplir con los deberes como trabajador asociado consagrados en los reglamentos, que no tengan una graduación distinta en el presente régimen.

CONDUCTAS O FALTAS LEVES:

1. Por el retardo en la iniciación de labores hasta por 15 minutos sin justa causa.
2. Por no portar el uniforme completo ya sea por: pantalones, camisa, corbata, chaqueta, carnet de identificación, los zapatos reglamentarios de dotación, el quepis, apellido, placa o llevarlo en mal estado de presentación o higiene.
3. Cambiarse el uniforme o alguna prenda antes de hacer entrega del puesto al compañero entrante o recibir el puesto sin estar uniformado adecuadamente.
4. Por utilizar los medios de comunicaciones para fines distintos a los de seguridad.
5. Por no efectuar el registro de planillas, por no recibir o entregar el puesto de trabajo con las debidas anotaciones y consignas en las minutias.
6. Por no efectuar los reportes a la central de monitoreo, de acuerdo a lo establecido por la Dirección de Operaciones y Seguridad o quien haga sus veces.

7. Por no cumplir con las marcaciones de ronda de acuerdo a lo establecido por la Dirección de Operaciones y Seguridad o quien haga sus veces ya sea por él marca puntos o sistema de GPS, o cualquier otro sistema.
8. Por acumular 2 cambios de puesto, en un lapso de 1 año por deficiencia en la prestación del servicio debidamente soportado con las actas de compromiso.

Artículo 42:

Las faltas contempladas en el Artículo 41 de este mismo régimen disciplinario catalogadas como gravísimas, se sancionarán previo el cumplimiento del proceso disciplinario establecido en el artículo 39 y siguientes de los Estatutos, que dan como la aplicación de sanciones de exclusión como trabajador asociado de la Cooperativa, de ser desfavorable el resultado al disciplinado (s).

El órgano competente para conocer de estos procesos de aplicación de sanciones de exclusión en primera instancia es el Consejo de Administración y en segunda instancia, el Comité de apelaciones y el trámite es el que establece en los estatutos artículo 38,39 y siguientes.

Artículo 43:

Las faltas contempladas en el Artículo 41 de este mismo régimen disciplinario catalogadas como graves se sancionarán previo el cumplimiento del proceso disciplinario correspondiente con suspensión del trabajo asociado así:

1. El Trabajador Asociado que cometa por primera vez una conducta o falta catalogada como grave, se sancionará o se le aplicará la sanción con suspensión de trabajo asociado no remunerado de 01 a 05 días, en concordancia con el artículo 34 de los Estatutos.
2. El Trabajador Asociado que cometa por segunda vez una conducta o falta catalogada como grave, y que sea dentro de un término de 24 meses contados a partir de la fecha de la Resolución de la primera sanción, se le aplicará la sanción o se sancionará con suspensión de trabajo asociado no remunerado de 06 a 10 días, en concordancia con el artículo 34 de los Estatutos.
3. El Trabajador Asociado que por la acumulación de las faltas contempladas en el artículo 41 de este Régimen, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38 literales U y V de los Estatutos de la Cooperativa, mediante la presentación de un informe que el Director de Operaciones y Seguridad le envíe al Consejo de Administración para que le dé el trámite pertinente.
4. Conocerá en primera instancia de este proceso disciplinario por conducta grave, de acuerdo a la tipificación de la falta, la Dirección de Operaciones y Seguridad, basado en prueba legal y oportunamente allegada a su oficina como un informe del supervisor, queja del usuario o su representante, informe de Junta de Vigilancia o cualquier Trabajador Asociado de la Cooperativa con fundamento en serios indicios de la ocurrencia del hecho. La segunda instancia la conocerá la Dirección de Recursos Humanos.

El trámite del proceso disciplinario para las faltas graves es el siguiente:

1. Con el informe recibido la Dirección de Operaciones y Seguridad recibirá Versión Libre del Trabajador Asociado y abrirá la investigación ampliando el informe recibido cuando la situación lo amerite. Surtidos estos primeros pasos procederá a notificar la apertura de la investigación, elevar cargos al implicado(s), por escrito donde consignará las presuntas conductas irregulares cometidas por el Trabajador(es) Asociado(os), las normas presuntamente violadas, las pruebas que soportan el pliego de cargos, término para presentar los descargos y las pruebas que el Trabajador(es) Asociado(s) quiera hacer valer a su favor. El pliego de cargos no tiene ningún recurso.
2. El procedimiento siguiente de Descargos será el mismo que consigna el artículo 46 de los Estatutos, es decir cuenta el disciplinado con cinco (5) días calendario siguientes a su notificación para presentar descargos y dentro de los Diez (10) días calendario siguientes se practicaran las pruebas pedidas, las cuales se ordenaran por escrito que reposarán en el proceso para conocimiento del implicado(s) además se practicarán las que de oficio ordene el investigador, ofreciendo garantías de publicidad al Trabajador(es) Asociado(os) para que ejerza el derecho de defensa y de contradicción. Una vez agotada la etapa de pruebas la Dirección de Operaciones y Seguridad se pronunciará mediante Resolución motivada dentro de los diez (10) días calendarios siguientes, donde podrá absolver o sancionar al disciplinado(s) de conformidad con el régimen disciplinario de Trabajo Asociado y los Estatutos.
3. La Resolución de primera instancia se notificará personalmente o por edictos durante los cinco (5) días calendarios siguientes a la fecha de expedición indicando los Recursos que proceden.
4. Contra esta decisión cabe el Recurso de Reposición ante la Dirección de Operaciones y Seguridad que se interpondrá dentro de los cinco (5) días calendarios siguientes a la notificación de la Resolución Sanción y se resolverá dentro de los diez (10) días calendarios siguientes a la fecha de presentación del Recurso.
5. Si es ratificada la Decisión procede el Recurso de Apelación dentro de los cinco (5) días calendarios siguientes a la notificación de la Ratificación, que se interpondrá ante la Dirección de Recursos Humanos de la Cooperativa, que decidirá definitivamente dentro de los diez (10) días calendarios siguientes al recibo del Recurso de Apelación.

Artículo 44:

Las faltas contempladas en el Artículo 41 de este mismo régimen disciplinario de trabajo asociado catalogadas como leves, se sancionarán previo el cumplimiento del proceso disciplinario correspondiente, con llamado de atención escrito consignado en la hoja de vida o suspensión del

trabajo asociado según la falta cometida y la reincidencia en las mismas. La acumulación de estas faltas con llevan a la aplicación del artículo 38 literales U y V de los estatutos de la Cooperativa en los términos en el consagrado. Las sanciones se tasan de la siguiente forma:

1. Por primera vez con llamado de atención que se registrará en la hoja de vida del sancionado.
 2. Por segunda vez con suspensión de trabajo asociado no remunerado hasta por 1 a 3 días.
 3. Por tercera vez con suspensión de trabajo no remunerado de 4 a 8 días.
4. El Trabajador Asociado que por la acumulación de las faltas contempladas en el artículo 41 de este Régimen, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38 literales U y V de los Estatutos de la Cooperativa, mediante la presentación de un informe que el Director de Operaciones y Seguridad le envíe al Consejo de Administración para que le dé el trámite pertinente. Los procesos disciplinarios por conducta leve serán de única instancia y conocerá la Dirección de Operaciones y seguridad basado en prueba legal y oportunamente allegada a su oficina como informe del supervisor, queja del usuario o su representante, informe de Junta de Vigilancia o cualquier trabajador asociado de la Cooperativa con fundamento en serios indicios de la ocurrencia del hecho. El trámite del proceso disciplinario para las faltas leves es el siguiente: Con el informe recibido, la Dirección de Operaciones y seguridad tipificara la falta, y designara a un integrante de operaciones para que reciba la versión libre del trabajador(es) asociado(s), y abrirá la investigación ampliando el informe recibido cuando la situación lo amerite. De acuerdo al análisis de la versión libre y las pruebas arrimadas el director de operaciones y seguridad decidirá si aplica llamado de atención con copia a la hoja de vida; procedimiento que se realizará de única instancia.

Si existiera un segundo informe en contra de un mismo trabajador asociado por falta leve se tendrá en cuenta lo descrito al artículo 34 de los estatutos y los pasos son los siguientes: Con el informe recibido, la Dirección de Operaciones y seguridad procederá a notificar la apertura la investigación disciplinaria y tipificara la falta, designara a un integrante de operaciones para que reciba la versión libre del trabajador(es) asociado(s), y abrirá la investigación ampliando el informe recibido cuando la situación lo amerite, surtidos estos primeros pasos el director de operaciones y seguridad decidirá si eleva cargos al implicado por escrito donde consignará las presuntas conductas irregulares cometidas por el asociado, las normas presuntamente violadas, las pruebas que soportan el pliego de cargos.

Término para presentar los descargos y las pruebas que el asociado quiera hacer valer a su favor.

El pliego de cargos no tiene ningún recurso. El procedimiento siguiente será: El disciplinado cuenta con cinco (5) días calendarios siguientes a su notificación para presentar descargos y dentro de los diez (10) días calendarios siguientes se practicaran las pruebas pedidas, las cuales se ordenarán por escrito, y que reposarán en el proceso para conocimiento del implicado, además se practicará las que de oficio ordena el investigador ofreciendo garantías de publicidad al trabajador asociado para que ejerza el derecho de defensa y de contradicción, agotada la etapa de pruebas la Dirección de Operaciones y Seguridad se pronunciará mediante resolución motivada dentro de los diez (10) calendario siguientes, donde absuelve o sanciona al disciplinado

de conformidad con el régimen disciplinario de trabajo asociado y los Estatutos. La resolución de primera instancia se notificará personalmente o por edicto durante los cinco (5) días calendarios siguientes a la fecha de expedición, indicando el recurso que procede. Contra esta decisión solo cabe el recurso de reposición ante la Dirección de Operaciones y seguridad el que se interpondrá dentro de los cinco (5) días calendarios siguientes a la notificación de la resolución y se resolverá dentro de los diez (10) días calendarios siguientes a la fecha de presentación del recurso. Si es ratificada la decisión, la Dirección de Operaciones y seguridad la notificará personalmente o por los medios autorizados por los Estatutos y aplicará la sanción correspondiente. Si se absuelve al investigado se ordenará el archivo definitivo del proceso.

Artículo 45:

En todo caso si la falta investigada tiene como sanción la exclusión del disciplinado como trabajador asociado de la Cooperativa, de serle desfavorable el proceso disciplinario, el investigador competente tendrá la facultad de desprogramar del trabajo al asociado sin compensación alguna, cuando la gravedad del hecho investigado así lo aconseje o las circunstancias que rodearon los hechos sugieran razonablemente esta medida de precaución para garantizar la seguridad del usuario, funcionarios o estabilidad de la Cooperativa hasta cuando se resuelva de fondo el proceso. Se aplicará lo dispuesto en el artículo 42 de los Estatutos.

Esta medida en ningún caso será una sanción sino una medida autorizada para la estabilidad de los usuarios y de la Cooperativa, asegurando un proceso disciplinario justo y la continuidad del servicio por parte de la Cooperativa sin riesgo alguno.

Parágrafo: de las faltas contempladas en este régimen disciplinario, catalogadas como graves y leves, antes de la aplicación de sanción se debe tener en cuenta el artículo 49, Parágrafo 1 del estatuto "ATENUANTES Y AGRAVANTES".

CAPÍTULO VIII **TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE TRABAJADOR ASOCIADO**

Artículo 46:

La relación del trabajo asociado terminará con la Cooperativa por las siguientes causas:

1. Por retiro voluntario.
2. Por razones ajenas a su voluntad.
3. Por exclusión.
4. Por muerte.

Artículo 47:

El retiro voluntario de la Cooperativa implica la terminación de la relación de trabajo asociado y terminación del acuerdo cooperativo de trabajo asociado, dicha solicitud y retiro debe presentarse con ocho (8) días calendarios de anticipación a la dejación del cargo con el fin de que haya tiempo de suplir la vacante.

Artículo 48: El retiro por razones ajena a la voluntad del trabajador asociado, se hará cuando no pueda continuar desempeñándose en su puesto de trabajo por:

1. Enfermedad contagiosa o crónica, o mental que no tenga el carácter de enfermedad profesional o laboral, así como cualquier otra enfermedad que lo incapacite para continuar en el trabajo cuya curación no sea posible dentro de 180 días.
2. La incapacidad física o mental por edad avanzada que implique reconocimiento de la pensión o invalidez, conforme al régimen de previsión y seguridad social.
3. Detención por autoridad competente por más de 30 días, se aplicará el retiro forzoso.
4. Por faltas disciplinarias contempladas en los Estatutos y el presente reglamento.
5. Por enfermedad física o mental que lo imposibilite para prestar sus servicios dentro de la Cooperativa.

Artículo 49:

La exclusión del trabajador asociado se regirá por los procedimientos previstos en los Estatutos y por las faltas contempladas en el presente Régimen de Trabajo Asociado, que den lugar a ello.

Artículo 50:

Terminado el acuerdo cooperativo del trabajador asociado, la Cooperativa dispondrá de treinta (30) días para pagar las compensaciones que correspondan al trabajador asociado retirado.

Artículo 51:

Una vez retirado de manera voluntaria, el trabajador asociado, tendrá un plazo de treinta y seis (36) meses, para solicitar por escrito ante el Consejo de Administración o quien haga sus veces, el reconocimiento de las compensaciones y retornos a que tiene derecho.

Vencido este término, sin que se presente ningún reclamo, cesará para la cooperativa toda responsabilidad, sin perjuicio que el ex trabajador asociado o persona autorizada pueda retirar la suma a su favor.

Artículo 52:

Si el ex trabajador asociado, apoderado, o familiar alguno no reclamare las compensaciones que le corresponden una vez transcurrido un año, dicha suma pasará al fondo de Solidaridad de la Cooperativa.

Artículo 53:

El presente régimen de trabajo asociado, fue proyectado por el Consejo de Administración, y aprobado por la Asamblea General extra ordinaria una vez analizado y debatido ampliamente en su reunión ordinaria del 10 de junio de 2016, según consta en el acta y deroga todas las disposiciones del anterior reglamento.

COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA CTA"

"COOTRAVIR CTA"

RÉGIMEN DE COMPENSACIONES, DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL

La Asamblea General ordinaria de la COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA CTA, "COOTRAVIR CTA" en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en particular en cumplimiento del Decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006 y al tenor de lo preceptuado por el artículo 6º de la Ley 1233 de 2008, y demás normas concordantes y aquellas que lo modifiquen o adicionen:

CONSIDERANDO:

Que es deber del Consejo de Administración proyectar y presentar a la Asamblea General el Régimen de Compensaciones y de previsión y seguridad social conforme al artículo 22 del decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006, y la ley 1233 del 22 de junio de 2008.

Que Corresponde a la Asamblea General aprobar y reformar el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones y de previsión y seguridad social y al Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación. Y al Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación (Capítulo V, artículo 22 del Decreto 4588 de 2006) Que el Decreto 468 del 23 de febrero de 1990, fue sustituido por el Decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006, sobre trabajo asociado, y este último exige precisar el Régimen de Compensaciones, de previsión y seguridad social.

RESUELVE:

Aprobar el presente RÉGIMEN DE COMPENSACIONES Y DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA COOPERATIVA DE TRABAJADORES VIGILANTES DE RISARALDA CTA "COOTRAVIR CTA", contenido en los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1:

Compensaciones son todas las sumas de dinero que recibe el trabajador asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad material o inmaterial como rentas de trabajo, las cuales no constituyen salario.

Artículo 2:

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 la calidad del trabajo aportado.

CAPÍTULO II DE LAS CLASES DE COMPENSACIONES

Artículo 3:

La Cooperativa por el aporte de trabajo de sus trabajadores asociados, reconocerá las siguientes clases de compensaciones:

1. Compensación Ordinaria.
2. Compensación Extraordinaria.
3. Retorno Semestral.
4. Retorno Anual.
5. Compensación por descanso anual
6. Retornos para movilización y alimentación.

Artículo 4:

Compensación Ordinaria: es la que percibe el trabajador asociado en forma periódica, permanente y habitual por su aporte de trabajo referido a determinada jornada, para atender en forma corriente sus necesidades personales y familiares, la cual se establece teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo anterior. La Compensación Ordinaria tendrá un monto mensual de acuerdo a las horas de servicio prestadas, cuyo valor será el equivalente como mínimo al valor de la hora establecida para el salario mínimo mensual legal vigente, en que es legalmente obligatorio y remunerado, valor que será aumentado de manera proporcional a lo establecido para el salario mínimo mensual legal vigente por el Gobierno Nacional de acuerdo al IPC, salvo que la actividad se realice en un tiempo inferior, en este caso será pagado de manera proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad, según se establezca en el correspondiente régimen interno.

La Cooperativa cumplirá las disposiciones legales vigentes en lo que tiene que ver con la protección

al adolescente trabajador y la protección a la maternidad.

Artículo 5:

Las Compensaciones Extraordinarias, son aquellas entregadas al trabajador asociado, ya sea parte en dinero y/o parte en especie por disposición especial de la Asamblea General, cuyo monto y destinación se establecerá en la respectiva reunión con respeto a las reglas que rigen la materia.

Artículo 6:

El trabajador asociado que preste sus servicios los días de descanso, según lo acordado en el régimen de trabajo asociado, recibirá en proporción al tiempo de servicio prestado, teniéndose como base la Compensación

Artículo 7:

La Cooperativa cancelará al trabajador asociado su compensación ordinaria en dinero y moneda legal colombiana por períodos quincenales mensuales vencidos. El aporte en prestación de servicio, será igual para cada trabajador asociado; con las excepciones que de manera extraordinaria se presenten.

Artículo 8:

Es Retorno Semestral, el que recibe el trabajador asociado para atender sus gastos personales y familiares que se causen por costumbres sociales, religiosas y tradicionales con motivo de las vacaciones escolares de mitad de año y las festividades de navidad y año nuevo, cada seis (6) meses y que en ningún caso se constituye compensación, consiste en una suma equivalente al 50% de la compensación ordinaria establecida mensualmente.

Artículo 9:

En el caso que el trabajador asociado pierda su calidad como tal dentro de la Cooperativa por alguna de las causas previstas en los Estatutos y en el Régimen interno de trabajo asociado, al ser excluido, se le cancelara el retorno semestral proporcional al tiempo de servicio prestado dentro del respectivo semestre, además se tendrán en cuenta los descuentos legales que se deban hacer, y, aquellos en los cuales tenga pendientes con la cooperativa y demás personas a las que les haya autorizado descontar.

Artículo 10:

Compensación por descanso anual: Los trabajadores asociados que hubieren prestado sus servicios durante un año continuo, tendrán derecho a que se les otorgue quince (15) días calendario consecutivo de descanso anual remunerado. De conformidad con el valor de la Compensación Ordinaria Diaria. El trabajador asociado podrá solicitar autorización por escrito al Gerente para que se le pague en dinero hasta la mitad del valor del descanso anual estando obligado a disfrutar del resto del término concedido.

Artículo 11:

Para el evento de reconocimiento en dinero del descanso anual compensado, el trabajador asociado que se desvincule sin haber disfrutado de dicho descanso en los términos previstos en el Régimen de Trabajo Asociado, la base para la liquidación será la de un año de servicio o fracción según el tiempo de servicio.

Parágrafo: El reconocimiento en dinero no podrá superar un (1) periodo ni el descanso podrá acumularse por más de dos períodos.

Artículo 12:

La Cooperativa reconocerá a favor de los trabajadores asociados un retorno anual que será entregado en el evento de su desvinculación mediante reglamentación del Consejo de Administración equivalente a una compensación mensual ordinaria por un año completo de servicio o proporcional por la fracción del año trabajado. Dicho reconocimiento se liquidará anualmente el 31 de diciembre y se llevará a una cuenta individual del trabajador asociado, y en ningún caso se constituye compensación

Artículo 13:

Para dar cumplimiento a los retornos aquí enunciados se creará un fondo de retornos compensaciones que será alimentado entre otras de la siguiente forma:

1. Una parte de los elementos asignados por la Asamblea General de asociados.
2. Los excedentes producidos en inversiones por el Fondo de retornos.
3. Las partidas aprobadas por la Asamblea General de trabajadores asociados.

Artículo 14:

La Cooperativa podrá hacer entregas parciales anticipadas del monto acumulado del retorno anual diferido, cuando el trabajador asociado lo solicite por escrito, en especialmente para compra de vivienda, o para construirla en el terreno de su propiedad, o de propiedad de su cónyuge, compañero o compañera permanente, para mejora de vivienda propia, liberación de gravámenes hipotecarios o pagos de impuestos que afecten el inmueble de su propiedad, o de propiedad de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o para educación superior de carreras aprobadas por el ICFES, para el trabajador asociado, cónyuge o compañera permanente o sus hijos. El Consejo de Administración comprobará la documentación allegada y reglamentará lo concerniente a la entrega anticipada de este retorno.

Artículo 15:

El trabajador asociado que desee solicitar la entrega anticipada del acumulado del retorno anual, deberá solicitarlo por escrito ante el órgano competente y sustentar con documentos la necesidad de la inversión.

Artículo 16:

Retornos para movilización: La Cooperativa otorgará por cada mes de trabajo asociado el equivalente hasta el 36,5% de un SMMLV para este concepto. Este retorno por la destinación que tiene no constituye factor de compensación ni ordinaria ni extraordinaria.

Artículo 17:

Retornos para alimentación: La Cooperativa otorgará por cada mes de trabajo asociado el equivalente hasta el 54,8% de un SMMLV para este concepto. Este retorno por la destinación que tiene no constituye factor de compensación ni ordinaria ni extraordinaria.

CAPÍTULO III PAGOS QUE NO CONSTITUYEN COMPENSACIÓN

Artículo 18:

Los valores reconocidos a los trabajadores asociados como retornos semestrales, retornos anuales, compensación por descanso anual y retornos de movilización y retornos de alimentación, por la destinación específica de los mismos, para ningún efecto constituirá en compensación por el trabajo y en consecuencia no se tendrá en cuenta para ninguna de las liquidaciones previstas en el presente régimen.

Artículo 19:

"COOTRAVIR CTA" proveerá a sus trabajadores asociados de los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones que no constituyen compensación alguna.

CAPÍTULO IV ENTREGA, DEDUCCIÓN Y RETENCIÓN DE COMPENSACIONES

Artículo 20:

Por regla general las compensaciones, retornos, auxilios y los derechos económicos reconocidos en el presente régimen, le serán consignados en una cuenta de una entidad financiera que este a nombre del trabajador asociado, o le serán entregados directamente al trabajador asociado en el lugar que el órgano competente de la administración lo determine, dejando un comprobante de pago donde conste el monto y concepto del mismo y su respectiva firma de recibido por parte del trabajador asociado. Cuando por alguna circunstancia al trabajador asociado se le dificulte recibir personalmente su compensación, retorno, auxilio y/o demás derechos económicos, podrá autorizar por escrito a un tercero con el reconocimiento de la firma ante un notario público, en donde se especifique la potestad de recibir de manera específica dicho monto o a juicio de la cooperativa.

En caso de fallecimiento del trabajador asociado, la entrega de las compensaciones se hará conforme al procedimiento establecido en los Estatutos de la Cooperativa para este caso.

Artículo 21:

La Cooperativa podrá efectuar deducciones de las compensaciones ordinarias o extraordinarias del trabajador asociado, sin su previa autorización en los siguientes casos:

1. Para el pago de aportes sociales individuales que en virtud del acuerdo cooperativo de trabajo asociado, está obligado a cancelar el trabajador asociado y éste no se encuentre al día;
2. Para cubrir la parte que le corresponiere por seguridad social;
3. Para amortizar los préstamos efectuados por la Cooperativa al trabajador asociado conforme a los plazos establecidos en el respectivo documento de la obligación.
4. Por multas disciplinarias impuestas conforme al estatuto y al régimen de trabajo asociado si el trabajador asociado no las hubiere cancelado;
5. Para responder por las pérdidas de dinero y demás bienes de la Cooperativa, que estén a cargo siempre y cuando se haya comprobado su responsabilidad.
6. Por orden de autoridad judicial.

Artículo 22:

Las deducciones que se efectúen de las compensaciones ordinarias del trabajador asociado, no podrán ser superiores al 50% de las mismas correspondientes a cada mes, esto respetando el mínimo vital. Las efectuadas sobre las compensaciones extraordinarias, los retornos semestrales o anuales, retorno de movilización, retornó de alimentación o del monto de la cuenta individual de los retornos diferidos anuales para desvinculación, no tendrán límite.

Artículo 23:

Si antes del cierre del ejercicio económico se aprecia que habrá pérdida y no se puede cubrir de otra forma, la Cooperativa podrá acordar que todos los trabajadores asociados reintegren parte de sus compensaciones o retornos en proporción al monto que cada uno haya recibido durante el ejercicio respectivo.

Este reintegro se podrá causar como obligación a cargo del trabajador asociado para ser cubierta con las compensaciones ordinarias.

Artículo 24:

Las compensaciones y retornos serán entregadas al trabajador asociado mediante consignación en entidad financiera a nombre del trabajador asociado quincenal o mensualmente durante los primeros 10 días de cada periodo. La relación de pagos entregados en las planillas a la entidad financiera, serán el soporte o comprobante de pago a los trabajadores asociados.

Artículo 25:

Cuando el trabajador asociado sea desvinculado por cualquier motivo de la cooperativa o se retire voluntariamente de la cooperativa, se le consignarán los valores a que tenga derecho en el presente periodo, salvo exceptuándose los casos en el cual el trabajador asociado este inmerso en alguna investigación donde este implícita su responsabilidad civil, situación que definirá la autoridad competente de la cooperativa para el pago de la misma.

Artículo 26:

En el caso que por cualquier motivo el trabajador asociado desvinculado no recibiere su compensación o retorno y se desconociere su paradero, la cooperativa le notificará a la última dirección registrada por correo certificado acompañada de la información para que se presente por su respectivo pago, de no obtener respuesta alguna, publicará tres edictos en el periódico de mayor circulación de la ciudad y uno a nivel nacional, en donde se especificará que se presente en el término de 10 días hábiles a recibir sus emolumentos enunciados, de no presentarse a reclamar estos dineros, la cooperativa le podrá comunicar por escrito al juez laboral sobre su ausencia y allegara los edictos como pruebas, para que sea este quien determine donde se consignan dichos pagos.

Artículo 27:

Estará a cargo de la Cooperativa, las contribuciones especiales con un ingreso base de cotización para su liquidación en nueve por ciento (9%) con destino al Instituto Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y las Cajas de Compensación Familiar. La anterior tarifa, será distribuida legalmente en un 3% de la Compensación ordinaria establecida para el ICBF, un 2% de la Compensación ordinaria establecida para el SENA y para las Cajas de Compensación Familiar de un 4% de la Compensación Ordinaria y extraordinaria mensual establecida.

Parágrafo: La Cooperativa se obliga a afiliar a sus trabajadores asociados a una Caja de Compensación Familiar, para la expansión de cobertura integral de servicios sociales. Los trabajadores asociados tendrán derecho a percibir el subsidio familiar en dinero por parte de la Caja de Compensación siempre que cumplan los requisitos establecidos en la Ley.

Artículo 28:

La Cooperativa y sus trabajadores asociados estarán sujetos al cumplimiento de las disposiciones legales relativas con el Nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, en especial el decreto en cuyo campo de aplicación comprende las actividades tales como:

1. Diseñar y ejecutar sistema general de seguridad y salud del trabajo SG-SST
2. Designar un Coordinador del Programa.
3. Asignar los necesarios recursos humanos, técnicos y financieros.

4. Afiliar a sus asociados a una ARL,
5. Investigar todo incidente y accidente de trabajo,
6. Implementar las medidas de intervención (en la fuente, medio y receptor),
7. Suministrar adecuados elementos de protección personal,
8. Conformar el COPASST.
9. Y demás actividades referentes a la medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial.

El comité está conformado por 4 integrantes como representante de los trabajadores, según la norma deben ser 2-principales y 2 suplentes por parte de los trabajadores y 2-principales y 2-suplentes por parte de la cooperativa, administrativos, estos últimos los debe designar la gerencia, la periodicidad de las reuniones son cada 3 meses, habría que revisar si por ser cooperativa esto cambie, ya que en la norma solo se menciona empresas públicas y privadas.

La cooperativa y sus trabajadores asociados y no asociado estarán sometidos al obligatorio cumplimiento de las disposiciones legales del SG-SST, especialmente las descritas en el decreto único del sector trabajo, DECRETO 1072 de 2015, que comprende los siguientes:

1. Diseñar e implementar el SG-SST
2. Designar un coordinador del SG-SST
3. Asignar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento del SG-SST.
4. Asegurar la participación de los trabajadores asociados y no asociados a las actividades relacionadas con el SG-SST
5. Asegurar la afiliación de todos los trabajadores asociados y no asociados al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
6. Reportar oportunamente a la ARL los accidentes y enfermedades laborales que se presenten.
7. Investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo que se presenten dentro de los límites de tiempo establecidos
8. Implementar las medidas de intervención de riesgos necesarias en la fuente, medio y persona.
9. Asegurar el suministro de Elementos de Protección Personal adecuados a todos los trabajadores asociados y no asociados.
10. Conformar el COPASST y demás grupos de apoyo relacionados con el SG-SST.
11. Y asegurar el cumplimiento de las demás actividades relacionadas con medicina laboral, higiene y seguridad industrial.
12. Dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con el SG-SST.

Y se dará aplicación a la Ley 1010 de 2006

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 29:

El Consejo de Administración mediante acta o acuerdo podrá reglamentar y desarrollar en detalle, las normas contenidas en el presente régimen y dictar las disposiciones necesarias para garantizar su completa ejecución.

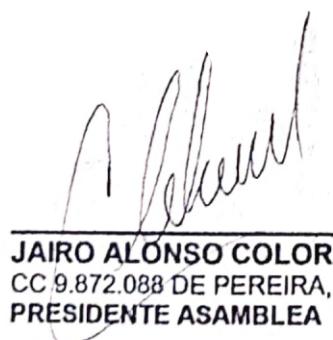
Artículo 30:

El presente régimen, rige a partir de la fecha en que sea aprobado por la Asamblea General, los trabajadores asociados quedan obligados a acatarlo y a cumplir sus disposiciones como expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas, dicho régimen debe estar autorizado por el Ministerio de la Protección Social Regional Risaralda y será publicado en lugar visible de la sede de la cooperativa para que sea conocido por los trabajadores asociados.

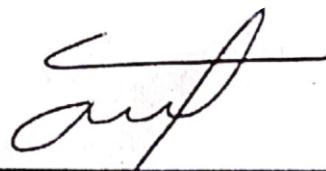
El presente Régimen de Compensaciones, el cual hace parte integral de los estatutos, fue aprobado en la Asamblea General Ordinaria de Delegados celebrada en Pereira el día 26 de marzo del año 2021.

Luego de analizadas las propuestas de reformas estatutarias, estas se sometieron a consideración de los asociados, quienes dieron su aprobación.

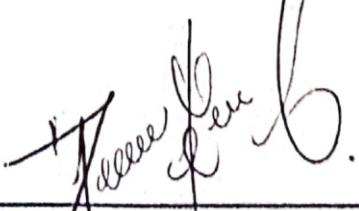
Atentamente



JAIRO ALONSO COLORADO FRANCO
CC 9.872.088 DE PEREIRA, RISARALDA
PRESIDENTE ASAMBLEA



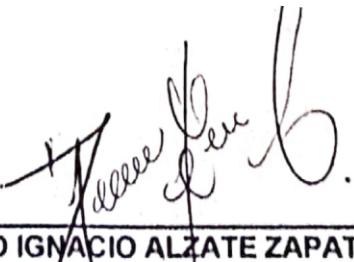
ALVARO ENRIQUE PEÑATES MARTINEZ
CC 1.112.760.940 DE CARTAGO, VALLE
VICEPRESIDENTE ASAMBLEA



RONALD IGNACIO ALZATE ZAPATA
CC 14.571.473 DE CARTAGO, VALLE
SECRETARIO ASAMBLEA

Por medio de la presente el presidente y secretario de SEPTUAGESIMA TERCERA ASAMBLEA (LXXIII) GENERAL ORDINARIA DE DELEGADOS PERIODO 2021 hacen constar que esta acta que se envía es fiel copia tomada del acta original que reposa en los archivos de COOTRAVIR CTA.

Para constancia firman el presidente y secretario de la asamblea de delegados.



RONALD IGNACIO ALZATE ZAPATA
CC 14.571.473 DE CARTAGO, VALLE
SECRETARIO ASAMBLEA



ESTATUTOS Y REGÍMENES