

# PROGRAMA DE EDUCACIÓN SOLIDARIA CON ÉNFASIS EN TRABAJO ASOCIADO



 **AGM**Saludc.t.a  
Asociados del Gremio Médico  
Su Operador en Salud

VERSIÓN III DE 2019

[www.agmsaludcta.com](http://www.agmsaludcta.com)

**Solidaridad • Perseverancia • Perennidad**



---

# **PROGRAMA DE EDUCACIÓN SOLIDARIA CON ÉNFASIS EN TRABAJO ASOCIADO**

**No sirve de nada ir siempre recto  
si uno no sabe a donde va.**

**Tan solo se es feliz cuando se marcha  
en la dirección correcta**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS  
MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 149 DEL 04 DE MAYO DE 2016



**PROGRAMA DE EDUCACIÓN SOLIDARIA  
CON ÉNFASIS EN TRABAJO ASOCIADO**

**NIT. 900.239.526-4**

**Investigación:  
Dpto. Proyectos Especiales CEPA**

**Dirección General del Programa:  
Elkin Enrique Montoya Peralta**

**Revisión y Apoyo Documental:  
Alfredo Cadena Gamboa  
Adriana Milena Lemus Bautista**

**Coordinación Editorial:  
Departamento Editorial CEPA  
Orlando Arias Páez**

**Derechos Reservados CEPA**

**CORPORACIÓN DE CONSULTORES INTEGRALES  
PARA LA GESTIÓN Y EDUCACIÓN  
EMPRESARIAL Y SOLIDARIA**

**Se prohíbe la reproducción total o  
parcial sin autorización expresa del autor.  
Todos los derechos reservados.**

**CORPORACIÓN CEPA  
Calle 32A No. 19-35 - Local 2  
Cel.: 313 208 5455  
Bogotá, D.C. - Colombia  
E-mail: gerencia@corporacioncepa.org**

---

## PRESENTACIÓN

Como respuesta a las necesidades por las que atraviesan las diferentes I.P.S. en nuestro país, un grupo de profesionales con objetivos comunes y un vínculo asociativo, conformamos la cooperativa de trabajo asociado AGM SALUD CTA., con el propósito de ofertar y ejecutar la OPERACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD de manera integral ya que contamos con el conocimiento, habilidades, destrezas y experiencia de los asociados que hacen parte de nuestra organización solidaria y que en todo caso responden a las exigencia del sistema obligatorio de garantía de la calidad en las instalaciones que disponga cada I.P.S. y conforme a la normatividad vigente.

AGM SALUD CTA. presta sus servicios como OPERADOR DE SERVICIOS DE SALUD asumiendo la totalidad de las obligaciones legales inherentes a su naturaleza jurídica, de conformidad con los programas y necesidades de las IPS a operar. Así mismo AGM SALUD CTA. genera mecanismos de gestión que le permiten incentivar la eficiencia y la calidad de la prestación de los servicios y atender adecuadamente la demanda.

La “Economía Solidaria” es un tipo específico de cooperación que se manifiesta y diferencia por una filosofía, una doctrina y una forma de operación propias que la distinguen y señalan, y que ha posibilitado el que actualmente mas de 900 millones de personas en todo el mundo construyan y transformen diariamente su realidad.

La “Economía Solidaria” es reflexión y acción mancomunada sobre el mundo para transformarlo.

¡Tan simple como...

“Uno para todos y todos para uno”... pero tan complejo!

La Economía Solidaria, por el tamaño y amplitud de su movimiento, es la forma de organización socio-económica de carácter universal más grande del mundo.

Solidariamente,

**Dr. ELKIN ENRIQUE MONTOYA PERALTA**  
Gerente AGM Salud CTA.



## CONTENIDO

Pág.

ORÍGENES DE LA COOPERACIÓN	11
LA COOPERACIÓN EN LA ANTIGÜEDAD AMERICANA	11
LA COOPERACIÓN EN EUROPA	11
LA COOPERACIÓN EN COLOMBIA	12
LA ECONOMÍA SOLIDARIA	14
CUADRO COMPARATIVO DE PRINCIPIOS	15
VALORES COOPERATIVOS BÁSICOS	15
VALORES ÉTICOS	16
QUE ES UNA COOPERATIVA	16
CLASIFICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS	16
CLASES DE COOPERATIVAS	16
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	17
CARACTERÍSTICAS	17
PARÁMETROS GENERALES	18
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO FRENTE A EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	18
PROHIBICIONES	19
NORMAS VIGENTES	20
ACCIONES DE CONTROL	20
INVESTIGACIONES Y SANCIONES	20
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	21
ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	21
RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES	23
INCOMPATIBILIDADES GENERALES	24
ÓRGANOS DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	24
RESPONSABILIDAD DEL REVISOR FISCAL	26
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	27
REGLAMENTOS UTILIZADOS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	27
TIPOS DE REGLAMENTOS	27
QUE HACE EL COMITÉ DE EDUCACION	28
COMITES ESPECIALES	28
QUE ES UN PROYECTO EDUCATIVO SOCIAL Y EMPRESARIAL	28
BALANCE SOCIAL Y DESARROLLO SOCIOEMPRESARIAL SOLIDARIO	29
FUNDAMENTOS DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	29
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	29
EL DIAGNÓSTICO SOCIO ECONÓMICO	30
ABC DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	30
AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	30
SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL)	30
OBJETIVOS DEL SGRL	31
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
ARL	31

DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS PRODUCTO DE LAS COTIZACIONES DEL SGRL	31
PRESTACIONES ECONÓMICAS EN CASO DE MUERTE	34
MONTO DE LAS COTIZACIONES	36
BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES	36
CONSTRUYENDO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	37
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	38
COPASST	40
REFORMA TOTAL ESTATURIA	55
CAPÍTULO I - NATURALEZA, OBJETO Y ACTIVIDAD	55
CAPÍTULO II - ASOCIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES	57
CAPÍTULO IV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO	64
CAPÍTULO V - SOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRANSIGIBLES	66
CAPÍTULO VI - ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA	66
CAPÍTULO VII - INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	76
CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN ECONÓMICO	80
CAPÍTULO IX - REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ASOCIADO	84
CAPÍTULO X - INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES	86
CAPÍTULO XI - RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA	87
CAPÍTULO XII - FISIÓN, INCORPORACIÓN, ESCISIÓN Y TRANSFORMACIÓN	88
CAPÍTULO XIII - DISOLUCIÓN PARA LA LIQUIDACIÓN	89
EL RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO	93
CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	93
CAPÍTULO II - COND. O REQ. PARTICULARES PARA ASOC. DEL TRABAJADOR	95
CAPÍTULO III - JORNADAS Y HORARIOS DEL TRABAJO ASOCIADO	96
CAPÍTULO IV - DESCANSO	98
CAPÍTULO V - PERMISOS Y LICENCIAS	99
CAPÍTULO VI - DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES	101
CAPÍTULO VII - FALTAS DISCIPLINARIAS, MEDIDAS Y GRADUACIÓN	105
CAPÍTULO VIII - PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES	106
CAPÍTULO IX - TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DEL TRABAJO ASOCIADO	107
CAPÍTULO X - DERECHOS ECONÓMICOS	108
CAPÍTULO XI - DISPOSICIONES PARA LA EJECUCIÓN DEL SG SST	109
CAPÍTULO XII - SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	111
EL RÉGIMEN DE COMPENSACIONES	113
CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	114
CAPÍTULO II - MODALIDADES DE COMPENSACIONES	115
CAPÍTULO III - BENEFICIOS AUXILIOS Y OTROS PAGOS	118
CAPÍTULO IV - ELEMENTOS DE TRABAJO Y UNIFORMES	120
CAPÍTULO V - DEDUCCIONES Y RETENCIONES	121
CAPÍTULO VI - DISPOSICIONES FINALES	122
REGLAMENTO DE ANTICIPOS	123
SISTEMAS DE ADMIN. DE RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS - SARLAFT	125
REGLAMENTACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS AGM SALUD CTA.	127
PROCESO DE RETARDOS INJUSTIFICADOS	130
AUTOEVALUACIÓN	131

---

## INTRODUCCIÓN

Este curso tiene por objetivo principal el dar a conocer a los asociados de la cooperativa, las características, el funcionamiento y los servicios del sistema socio-económico, cultural y ambiental denominado Economía Solidaria, que está conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en empresas Cooperativas, Fondos de Empleados, Pre-cooperativas y Asociaciones Mutualistas, principalmente.

Una vez tomado el curso básico por parte del asociado, este estará en capacidad de desempeñarse activamente dentro de la organización solidaria, motivado para rescatar la dignidad humana como elemento central y base para la generación de riqueza, distribución con equidad, justicia social y un alto sentido de compromiso con la sociedad, la naturaleza y medio ambiente que lo rodea.

Es así como nos permitimos presentar a usted esta herramienta, la cual le permitirá promover y divulgar procesos de organización solidaria, como una alternativa para que las diferentes comunidades a través de la unión en torno a las Empresas de Economía Solidaria, logren satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida.



## ORÍGENES DE LA COOPERACIÓN

### COOPERACIÓN



### LA COOPERACIÓN NATURAL DESDE LA ANTIGÜEDAD

Desde las primeras manifestaciones netamente humanas, los hombres respondiendo a una vocación natural, pero también buscando protección y amparo frente a las fuerzas de la naturaleza y a las acciones de los otros hombres, han actuado guiados por su instinto de conservación, y según éste, ha ocupado un lugar importante la acción en conjunto con otros miembros de la comunidad.

### LA COOPERACIÓN EN LA ANTIGÜEDAD AMERICANA

Antes de la llegada de los europeos a América existían numerosas civilizaciones y culturas con diferentes grados de desarrollo que tenían, como rasgo común, la práctica de la cooperación, ejercida por medio de diversas formas de organización y trabajo.

En el extremo norte del continente, los esquimales han practicado desde épocas muy remotas la cooperación en las actividades de caza y pesca y aún hoy lo continúan haciendo. Así mismo, en las extensas praderas norteamericanas los llamados pieles rojas desarrollaron, a través de la solidaridad y la ayuda mutua, diversas actividades comunitarias.

### LA COOPERACIÓN EN EUROPA

En el siglo XVIII Europa afronta cambios técnicos en sus sistemas de producción, su modelo económico, social y político, situación que creó unas condiciones humanas particulares, caracterizadas principalmente por la inconformidad, condiciones que despertaron un movimiento social basado en el sentido de igualdad de los hombres y la demanda de libertad, dando origen al **Pensamiento Económico del Socialismo Utópico**, movimiento en el que se destacaron grandes personalidades dentro de los cuales tenemos:

**ROBER OWEN** (Inglés) 1771 - 1858, quien propuso la participación de los trabajadores en las empresas, motivó el cambio del término competencia por Cooperación, tomó la educación como elemento esencial en la formación del ser humano, presentó formulas que sirvieron para la reducción de la jornada laboral diaria pasándola de 17 a 10 horas, prohibió el trabajo a los menores y también propuso la internacionalidad del Cooperativismo.

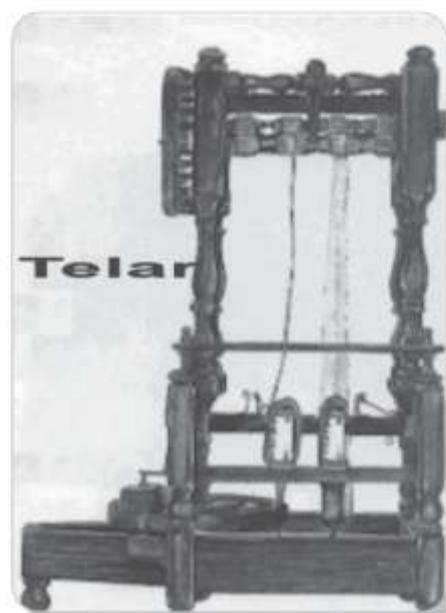


**WILLIAM KING** (Ingles) 1786-1865, fue predicador de la coope-ración cristiana, promovió las cooperativas de consumo como base para iniciar la cooperación entre los obreros, demostrando que el sistema cooperativo puede crear un patrimonio colectivo; publicó durante dos años el periódico “*El Cooperador*” y con sus ideas se abrió el campo para que apareciera la Sociedad Cooperativa de Rochdale.

En 1844 en la ciudad de Rochdale (Inglaterra), un grupo de 28 obreros que en su mayoría fueron despedidos de una fábrica de franelas por liderar una huelga, originada por las malas condiciones económicas en que se encontraban laborando, decidieron unirse y abrir un almacén basado en los siguientes principios: Esfuerzo Propio, Ayuda Mutua, Democracia, Libertad, Voluntad, Ausencia de Lucro, Ventas al Contado y Distribución Justa y Armónica de los Beneficios, dando vida orgánica al cooperativismo actual, mediante el surgimiento de este grupo que se denominó “**SOCIEDAD COOPERATIVA DE LOS JUSTOS PIONEROS DE ROCHDALE**”.

Este movimiento despertó gran interés y motivó a obreros, artesanos y campesinos, no solo de Europa sino del mundo entero a organizar sociedades cooperativas con diversas tradiciones, consolidando un movimiento que hasta ahora ha sido alternativa digna y sostenible para muchas comunidades de trabajadores, que decidieron optar por el modelo de cooperación y autogestión para buscar su desarrollo socioeconómico.

Por la misma época en otros países Europeos como Alemania, Bélgica, Checoslovaquia, Francia, Italia y los países escandinavos surgen otras formas cooperativas como las de producción y de trabajo asociado, de ahorro y crédito, de vivienda y las que asocian a los agricultores para la provisión de semillas, abonos, herramientas y la comercialización de la producción.



Para 1895 ya se había dado la unión de varias cooperativas de su especialidad, las cuales constituyeron La Alianza Cooperativa Internacional, con el propósito de difundir los principios y métodos cooperativos.



## LA COOPERACION EN COLOMBIA

Tanto en Colombia como en América, el modelo asociativo tiene gran significado, puesto que las comunidades indígenas y las afro americanas basaban sus medios de sustento en el trabajo comunitario, la ayuda mutua y la solidaridad, dando origen a varios tipos de organizaciones como:

- ↳ **Minga:** organización de trabajo colectivo para construir obras o realizar labores agrícolas que benefician a toda la comunidad.

- ↳ **Convite:** Sistema donde todos participan con trabajo en una obra para beneficio de uno de los miembros del grupo.
- ↳ **Mano Prestada:** Trabajo de grupo o de uno de los miembros del grupo en la tierra de uno de ellos, que luego éste retribuiría con trabajo en la tierra de otro.
- ↳ **Faeba:** Sistema para realizar obras de beneficio común, en el que cada miembro de la comunidad aporta jornadas de trabajo de medio día.
- ↳ **Waki:** Organización colectiva del trabajo para cultivar la tierra en el que se utilizan semillas de propiedad común y se divide la cosecha por surcos.
- ↳ **Ayni:** Sistemas de prestamos pactados para mutuos beneficios de jornadas de trabajo agrícola, las que se cancelan en posteriores oportunidades.
- ↳ **Pasanacu:** Fondos comunitarios a los que sus miembros hacen aportes iguales, que se utiliza para atender calamidades familiares graves

En Colombia, aunque fue tan sólo en el año 1931, cuando el gobierno nacional dictó la primera ley de cooperativas, hay que decir que, desde finales del XIX y primera década del presente, ya se habían expuesto varias tesis y aún hecho recomendaciones de carácter social, tendientes a solucionar los acentuados conflictos sociales y económicos de las clases menos favorecidas, mediante la creación de instituciones especializadas, sin ánimo de lucro.

En este sentido, ya para 1904, el general Rafael Uribe, plantea la idea cooperativa, imbuído por su pensamiento social demócrata; luego, en 1916, el ministro de agricultura de la época, Benjamín Herrera, llevó al Congreso de la República el primer programa cooperativo conocido, orientado hacia el sector agropecuario.



Igualmente, uno de los más recordados promotores de estas ideas, fue el Padre Adán Puerto, quien por los años 20 realizó las primeras experiencias al oriente del país, en el Departamento de Boyacá, aplicando el modelo que había visto en Europa, convencido como estaba de que era una positiva manera de promover el desarrollo económico y social de sus feligreses. Así mismo, en la práctica se fue sintiendo la influencia de grandes pensadores de la cooperación, como Charles Gide y la Escuela de Nimes, razón por la cual desde su nacimiento, el cooperativismo colombiano se ajustó a la doctrina y principios promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional, ACI.

Se inicia así, el surgimiento de pequeñas y medianas organizaciones de obreros y empleados de las grandes empresas, en las principales entidades del país, con carácter de ahorro y crédito y que, casi siempre circunscriben el ámbito de sus servicios exclusivamente a sus asociados; por este motivo, su crecimiento fue demasiado lento y muy escaso en la sociedad. Además, eran organizaciones aisladas que hicieron algunos intentos de integración que no prosperaron.

---

Paulatinamente, las cooperativas de ahorro y crédito fueron estimuladas por muchos sectores de la iglesia, floreciendo con éxito en muchas parroquias y cumpliendo una excelente labor.

Para la década de los cincuenta, Colombia contaba ya con un buen número de cooperativas multiactivas, casi todas con secciones de ahorro y crédito.

Entre 1970 y 1980, sigue aumentando rápidamente el número de cooperativas, se incrementa el cupo de redescuento y se crean organismos especializados en educación.

La década de los ochenta fue denominada como la de la educación solidaria, al dejar de ser un mero requisito legal, para convertirse en una necesidad apremiante. Así no se hayan alcanzado los mejores resultados, es justo reconocer que se dieron importantes progresos.

Ahora bien, en el terreno internacional, el cooperativismo colombiano siempre ha tenido una activa participación y protagonismo de primer orden, como quiera que desde la década de los años cincuenta, se ha interesado por que participe del acontecer del movimiento cooperativo latinoamericano y mundial.

Así mismo, el empuje y logros alcanzados por el cooperativismo colombiano, son reconocidos internacionalmente. Especialmente, es notorio el repunte que el sector ha alcanzado en los últimos años con relación a otros movimientos cooperativos de trayectoria en la región, como son el cooperativismo del cono sur del continente, Argentina, Brasil y México, principalmente.

**Afirmaciones Cooperativas:**

**“LAS COOPERATIVAS SON OBRAS HUMANAS; NO EMPRESAS MILAGROSAS”.**

**“PUEDEN TRIUNFAR O FRACASAR, SER PRÓSPERAS O ENDEBLES”.**

Francisco de Paula Jaramillo

## LA ECONOMÍA SOLIDARIA

**Definición (Artículo 2º Ley 454 de 1998.)**

La Economía Solidaria es un sistema **Socio Económico, Cultural y Ambiental**, formado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas, identificadas por prácticas **AUTOGESTIONARIAS, DEMOCRATICAS Y HUMANISTICAS**. Sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto actor y fin de la economía.

**Apuntes Cooperativos:**

*La solidaridad implica hacer propia la causa ajena. Dentro de este contexto surgen dos situaciones diferenciables en las cuales tiene cabida la solidaridad: se puede hacer propia la causa ajena sin esperar nada a cambio, caso en el cual estamos ante el concepto de asistencialismo, pero también se puede hacer propia la causa ajena esperando que otros hagan suya nuestra causa, situación ésta en donde actúa el mutualismo.*

## CUADRO COMPARATIVO DE PRINCIPIOS

PRINCIPIOS DE LOS PIONEROS DE ROCHDALE	PRINCIPIOS DE LA ALIANZA INTERNACIONAL - ACI	PRINCIPIOS DE LA ECONOMIA SOLIDARIA (Ley 454 de 1998)
Adhesión libre	Adhesión voluntaria y abierta	El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
Control democrático	Gestión democrática por parte de los asociados	Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua
Retorno a prorrata de las compras	Participación económica de los asociados	Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora
Interés limitado a capital	Autonomía e independencia	Adhesión voluntaria, responsable y abierta: propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción
Neutralidad política y religiosa	Educación, formación e información	Participación económica de los asociados en justicia y equidad
Venta al contado	Cooperación entre cooperativas	Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva
Desarrollo en la educación	Interés por la comunidad	Autonomía, autodeterminación y autogobierno
		Servicio a la comunidad
		Promoción de la cultura ecológica
		Integración con otras organizaciones del mismo sector

## VALORES COOPERATIVOS BÁSICOS



- ✓ **Autoayuda o esfuerzo propio:** El asociado es partícipe activo para el mejoramiento de su propio destino y no solo el sujeto pasivo de la acción benéfica de los demás.
- ✓ **Responsabilidad propia:** Asumir las propias responsabilidades en la conducción de la cooperativa y no delegarlas a personas ajenas.
- ✓ **Democracia:** Dirección y administración de la cooperativa por parte de sus asociados, con base en la igualdad de las personas.
- ✓ **Igualdad:** Como manifestación de la dignidad y valor de la persona.
- ✓ **Equidad:** Como criterio para dar en justicia a cada uno lo que le corresponde de acuerdo al grado de su esfuerzo y su participación en la marcha de la cooperativa y en la utilización de sus servicios.

- ✓ **Solidaridad:** La operación de los esfuerzos individuales hacia el logro del objeto común, se supone la participación de todos, estimula el apoyo mutuo y la solidez de la organización

## VALORES ÉTICOS

- ✓ **Honestidad y transparencia:** Que se manifiestan en convicciones personales de honradez, decencia, rectitud, integridad, aplicadas en cada una de las actuaciones en los diferentes campos de desempeño de la cooperativa como las finanzas, los mercados, la producción y la administración del recurso humano.
- ✓ **Responsabilidad y Vocación Social:** Presencia activa de las cooperativas y sus asociados en las comunidades donde actúan con el fin de contribuir a su mejoramiento integral o desarrollo sostenible.

## ¿QUÉ ES UNA COOPERATIVA?

Una Cooperativa es una asociación voluntaria de personas con plena personería jurídica, sin ánimo de lucro, de duración indefinida y responsabilidad limitada, en la cual los trabajadores y 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 suplir las necesidades de sus asociados o de la comunidad en general,



## CLASIFICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

En desarrollo de sus actividades, las cooperativas suelen ser

- ↳ **Especializadas:** Son aquellas entidades que se organizan para ejercer una actividad específica, (Financiera) o para atender una necesidad particular, de acuerdo a una actividad o perspectiva económica, social o cultural. Estas cooperativas pueden ofrecer servicios al público en general o a sus asociados en forma exclusiva, de acuerdo a lo autorizado o establecido en su objeto social.
- ↳ **Multiactivas:** Son aquellas que se constituyen para atender varias necesidades, mediante la concurrencia de servicios en una sola entidad jurídica. Los Servicios deben ser organizados en secciones independientes, de acuerdo con las características de cada tipo especializado de cooperativa.
- ↳ **Integrales:** Entidades que en desarrollo de su objetivo social, realizan dos o más actividades conexas y complementarias entre sí, de producción, distribución, consumo y prestación de servicios.

## CLASES DE COOPERATIVAS:

- ↳ COOPERATIVAS AGROPECUARIAS
- ↳ COOPERATIVAS DE COMERCIALIZACIÓN
- ↳ COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO
- ↳ COOPERATIVAS DE EDUCACIÓN
- ↳ COOPERATIVAS DE DISTRIBUCIÓN
- ↳ COOPERATIVAS DE TRANSPORTE

- ↳ *COOPERATIVAS DE CONSUMO*
- ↳ *COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN*
- ↳ *COOPERATIVAS MULTIACTIVAS O INTEGRALES CON SECCIÓN DE AHORRO Y CRÉDITO*
- ↳ *COOPERATIVAS DE COMUNICACIONES*
- ↳ *COOPERATIVAS DE SERVICIOS PÚBLICOS*
- ↳ *COOPERATIVAS DE SALUD*
- ↳ *COOPERATIVAS FINANCIERAS*
- ↳ *COOPERATIVAS DE TURISMO*
- ↳ *COOPERATIVAS DE SEGUROS*
- ↳ *COOPERATIVAS DE VIVIENDA*

## COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Están conformadas por un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa. El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material, intelectual o científica, que desarrollan en forma autónoma, las personas que libremente se asocian a una cooperativa de trabajo asociado.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado se constituirán con un mínimo de diez (10) asociados, quienes deberán adecuar los órganos de administración y vigilancia a las características particulares de la cooperativa.

El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos; en consecuencia, no le es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente.



- ✓ **Ahorro y crédito**
- ✓ **Consumo**
- ✓ **Solidaridad**
- ✓ **Bienestar social**

## CARACTERÍSTICAS

**Son verdaderas empresas AUTOGESTIONARIAS**



Triple Condición de los Asociados:

- 1. DUEÑOS:** Bajo los principios Cooperativos, con mucho énfasis en lo referente a la Propiedad Colectiva y Democrática.
- 2. TRABAJADORES:** Como Vínculo de Unión. Aporte fundamental y a disposición de la empresa cooperativa. Autorregulado bajo los principios de justicia, equidad, autoayuda.
- 3. ADMINISTRADORES:** Con marcada Vocación Empresarial. Con responsabilidad y honestidad. Con Autonomía e Independencia.

## PARÁMETROS GENERALES

El Trabajo en las C.T.A.

Estará a cargo de los asociados y solo en forma excepcional, por razones debidamente justificadas, por trabajadores no asociados, sujetos éstos a las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Las causas excepcionales son:

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

Los actos de trabajo se regularán mediante un régimen especial de:

**Trabajo Asociado:** Condiciones o requisitos para la vinculación jornadas de trabajo, honorarios, turnos, días de descanso, permisos y demás formas de desarrollo de las labores.

**Compensaciones:** Modalidades, montos, la periodicidad en que se entregarán y demás reconocimientos económicos por descansos o cualquier otra causa.



Consagrado en los estatutos o por medio de los reglamentos y registrado ante MINISTERIO PROTECCION SOCIAL.

## COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO FRENTE A EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES INTERMEDIACIÓN LABORAL

Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades.

### RÉGIMEN JURÍDICO

Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA	Empresas de Servicios Temporales - EST	Cooperativas de Trabajo Asociado CTA	Empresas de Servicios Temporales - EST
<p>Las Cooperativas de Trabajo Asociado, son empresas solidarias que desarrollan con sus asociados las actividades propias de su objeto social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Producción de Bienes</li> <li>• Ejecución de Obras</li> <li>• Prestación de Servicios</li> </ul>	<p>Las Empresas de Servicios Temporales desarrollan una actividad específica de intermediación laboral enviando trabajadores en misión a las empresas que requieran atender actividades transitorias, accidentales o temporales. (Artículo 77 de la Ley 50/90)</p>	<p>LAS CTA INTEGRAN VOLUNTARIAMENTE A SUS ASOCIADOS.</p> <p>Para cumplir con este propósito deben acatar la ley cooperativa, sus regímenes y estatutos, sin sujeción a la legislación laboral ordinaria (Decreto 4588/06).</p>	<p>LAS EST VINCULAN TRABAJADORES EN MISIÓN. Para cumplir con las tareas o servicios contratados con un usuario sujetos a la legislación laboral. A los trabajadores en misión se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el C. S. del Trabajo y demás normas del régimen laboral (Ley 50 de 1.990).</p>

## AUTONOMÍA

Cooperativas de Trabajo Asociado CTA	Empresas de Servicios Temporales - EST
Las CTA adelantan su actividad de trabajo CON PLENA AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, asumiendo como contratista los riesgos en la realización del servicio.	La EST, al enviar trabajadores en misión, lo hace bajo una DELEGACION DE AUTORIDAD, que se asimila a la figura de la representación del artículo 32 del CST, estando el trabajador sujeto al régimen laboral.

*El trabajador cooperado es dueño de su empresa cooperativa, mientras que el trabajador en misión no exhibe ese derecho.*

## AUTORIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Cooperativas de Trabajo Asociado CTA	Empresas de Servicios Temporales - EST
Las CTA no están autorizadas para enviar trabajadores en misión o para hacer intermediación laboral.	La actividad de las EST solo puede ser autorizada por el Ministerio de la Protección Social y debe estar definida en el objeto social de la empresa, con exclusividad (Art. 72 y 82) - Ley 50/90.

## ASOCIADOS vs EMPLEADOS

Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA	Empresas de Servicios Temporales - EST
EL TRABAJO EN LAS CTA SOLO PUEDE SER ADELANTADO POR SUS ASOCIADOS, sólo excepcionalmente por trabajadores no asociados. Así se configura una relación laboral que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo (Art. 15-Dto 4588/06).	En las EST, los trabajadores deben estar VINCULADOS conforme al Código Sustantivo del Trabajo. (Art. 75 - Ley 50/90). Acá se dan dos categorías: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores de planta</li> <li>• Trabajadores en misión</li> </ul>

## RELACIONES DE TRABAJO

Cooperativas de Trabajo Asociado CTA	Empresas de Servicios Temporales - EST
En las CTA deben estar reguladas en los REGÍMENES DE TRABAJO Y COMPENSACIONES, registrados ante el Ministerio de la Protección Social, previo al inicio de la ejecución del acuerdo cooperativo. (Art.22 Dto. 4588/06).	En las EST, están reguladas por el CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO y demás normas complementarias, previa autorización que da el Ministerio de la Protección Social.

## COMPENSACIÓN vs SALARIO

Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA	Empresas de Servicios Temporales - EST
Las CTA retribuyen con COMPENSACIONES; presupuestadas con base en los resultados económicos, de acuerdo con la función, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado (Art. 25 Dto. 4588/06).	En las EST, se paga salario ordinario y las prestaciones sociales, tal como a los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, beneficios en materia de transporte, alimentación y recreación (Art. 79, Ley 50 de 1.990).

*El trabajador en misión es asalariado  
El trabajador cooperado es propietario.*



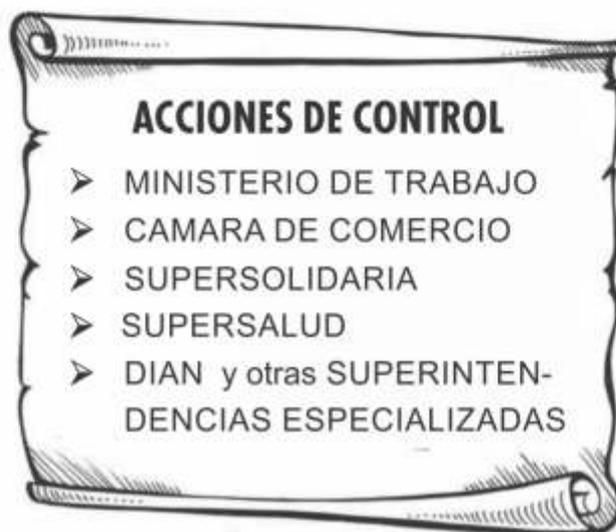
## PROHIBICIONES

Las cooperativas de trabajo asociado no podrán, actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones subordinadas o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales el tercero contratante, la Cooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado sólo podrán afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral a sus trabajadores asociados y no podrán actuar como asociaciones o como agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos.

Las Cooperativas multiactivas, integrales o especializadas no podrán tener relaciones de trabajo asociado con sus trabajadores, ni establecer secciones de trabajo asociado



*Las Cooperativas de Trabajo Asociado cuya actividad sea la prestación de servicios a los sectores de Salud, Transporte, Vigilancia y Seguridad Privada y Educación, deberán ser especializadas en la respectiva rama de la actividad; en consecuencia, las cooperativas que actualmente prestan estos servicios en concurrencia con otro u otros, deberán desmontarlos, especializarse y registrarse en la respectiva superintendencia o entidad que regula la actividad.*

## INVESTIGACIONES Y SANCIONES



### Sanciones y Castigos



Toda Cooperativa de Trabajo Asociado que desarrolle actividades que sean contrarias a su naturaleza, previa investigación será sancionada por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria, o la Superintendencia competente conforme a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 454 de 1998 y demás normas vigentes o que la modifiquen o sustituyan, y para tales efectos podrán imponer sanciones administrativas personales y multas entre otras sanciones.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas diarias sucesivas hasta de cien (100) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, a las Cooperativas de Trabajo Asociado que incurran en las conductas descritas como prohibiciones, de conformidad con lo previsto en la ley 50 de 1990.

Las sanciones se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Cooperativa de Trabajo Asociado que suministre trabajadores en forma ilegal y el usuario o tercero beneficiario de sus servicios.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá las sanciones a los usuarios o terceros beneficiarios que contraten con las Cooperativas de Trabajo Asociado el envío de trabajadores en misión o la intermediación laboral.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO



## ORGANOS DE DIRECCIÓN

### ➔ ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es el órgano máximo de administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias. La constituye la reunión de los asociados hábiles o los delegados elegidos por éstos.

### **Clases de Asambleas: Ordinarias y Extraordinarias**

- ✓ Las Asambleas Ordinarias deberán celebrarse dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares.
- ✓ Las Asambleas 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 y en ellas se tratarán únicamente los asuntos para los cuales han sido convocados y los que se derivan estrictamente de éstos.



## **FUNCIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL**

- Ejecutar los acuerdos de la Asamblea General y del Consejo de Administración.
- Proponer las políticas administrativas de la cooperativa, estudiar los programas de desarrollo, preparar los proyectos, presupuestos y planes que serán sometidos a consideración del Consejo de Administración.
- Dirigir y supervisar conforme a los estatutos, reglamentos y orientaciones de la Asamblea y del Consejo de Administración, el funcionamiento de la cooperativa, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar que las operaciones se ejecuten debida y oportunamente.
- Velar porque los bienes y valores de la cooperativa se mantengan adecuadamente protegidos y que su contabilidad se encuentre al día conforme con las disposiciones legales y estatutarias.
- Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales que para el efecto le otorgue el Consejo de Administración.
- Celebrar, previa autorización expresa del Consejo de Administración, los contratos relacionados con la compraventa y constitución de garantías reales sobre inmuebles y cuando en el momento de los contratos excedan las facultades otorgadas.
- Dirigir las relaciones públicas de la cooperativa, en especial con las organizaciones del movimiento cooperativo.
- Ejercer por sí mismo o mediante apoderado la representación judicial y extrajudicial de la cooperativa.
- Aplicar las sanciones disciplinarias que le correspondan como máximo director ejecutivo y las que expresamente determinen los reglamentos.
- Procurar que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de intereses y mantener permanentemente comunicación con ellos.

- 
- Rendir periódicamente (o cuando sean solicitados) al Consejo de Administración los informes sobre la marcha de la cooperativa.
  - Enviar oportunamente a la Superintendencia Nacional de la Economía Solidaria los reportes e informes que le correspondan.
  - Realizar las funciones que le han sido señaladas por el Consejo de Administración dentro de las normas del estatuto, y los reglamentos.
  - Organizar y dirigir las operaciones de las dependencias seccionales o sucursales, cuando sea necesario su funcionamiento de acuerdo con las disposiciones del Consejo de Administración.
  - Presentar al Consejo proyectos de desarrollo cooperativo y los demás que sean necesarios y convenientes para la buena marcha de la cooperativa.
  - Los demás que le determine el Consejo de Administración.



## **RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES (Ley 222 de 1995)**

**Los administradores responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a la sociedad, a los socios o a terceros.**

En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o de los estatutos, **se presumirá la culpa del administrador.**

**Se presumirá la culpa** cuando los administradores hayan propuesto o ejecutado la decisión sobre distribución de excedentes en contravención a lo prescrito en el artículo 151 del C.C. Ley 79 y demás normas sobre la materia. **(En estos casos el administrador responderá por las sumas dejadas de repartir o distribuidas en exceso y por los perjuicios a que haya lugar).**

## EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Se exime de responsabilidad en general a todas las personas que ostenten la calidad de administradores, que no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra de la determinación que causa el daño, siempre y cuando no la ejecuten, (artículo 24, inciso 2 de la Ley 222 de 1995).

Por el contrario, si el miembro ejecuta la decisión, será directamente responsable de la misma.

## INCOMPATIBILIDADES GENERALES

Los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal en ejercicio, el Gerente y quienes cumplan las funciones de Tesorero y Contador, no podrán ser cónyuges entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, o primero civil y no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la entidad.

Los cónyuges, compañeros(as) permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros de la Junta de Vigilancia, del Consejo de Administración y del Representante Legal de la Cooperativa tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la misma. Excepto en las Cooperativas de Trabajo Asociado, parágrafo 2 Artículo 60 Ley 454 de 1998.

## PROHIBICIONES GENERALES A LOS REPRESENTANTES

Se basan en manifestaciones concretas de dos principios generales de derecho que tienen fuerza de ley, son ellos:

- No puede el representante, por sí o por interpuesta persona, contratar consigo mismo a nombre del representado.
- No puede el representante, por sí o por interpuesta persona, ejecutar actos ni celebrar contratos que lo beneficien directa o indirectamente en perjuicio de su representado.

## ↳ ORGANOS DE INSPECCION Y VIGILANCIA

Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el estado ejerza sobre la Cooperativa, ésta contará para su fiscalización con una Junta de Vigilancia y un Revisor Fiscal.



## ↳ JUNTA DE VIGILANCIA

Es el órgano de control social responsable de vigilar el efectivo funcionamiento de la cooperativa. Estará integrado por asociados hábiles para el periodo determinado en los estatutos.

### FUNCIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

- Verificar si las acciones del Consejo de Administración, de la Gerencia y de los demás órganos administrativos se ciñen a las normas legales, reglamentarias y estatutarias.
- Informar al Gerente, al Consejo de Administración o a la Asamblea General, según el caso, sobre las irregularidades en el funcionamiento de la Cooperativa.
- Presentar anualmente a la Asamblea General, o cuando esta lo requiera, informe pertinente a su gestión.
- Velar porque todos los asociados cumplan las obligaciones estatutarias, haciéndoles conocer sus derechos y deberes por medio de la difusión de los estatutos y los reglamentos.
- Vigilar para que el patrimonio de la cooperativa esté debidamente protegido contra hurto, incendio, depredación y otros.
- Cumplir con las funciones de control y vigilancia inherentes al revisor fiscal, mientras la cooperativa no precise el nombramiento de este funcionario.
- Señalar de acuerdo con el Consejo de Administración el procedimiento para que los asociados puedan examinar los libros, inventarios y balances.
- Colaborar con las entidades gubernamentales que ejercen la inspección y vigilancia y rendirle los informes a que haya lugar o sean solicitados.
- Proponer a la Asamblea General la destitución del cargo como miembro del Consejo de Administración al Consejero que haya cometido actos lesivos a los intereses de la cooperativa o violado los estatutos o reglamentos.
- Convocar a la Asamblea en los casos establecidos en la ley y el estatuto.
- Conocer las reclamaciones que instauren los asociados contra el Consejo de Administración, el Revisor fiscal y demás órganos de la cooperativa
- Velar porque los asociados que prestan servicios a la cooperativa cumplan con sus obligaciones y con las normas reglamentarias de trabajo.
- Ejercer las demás funciones que le correspondan, de conformidad con las normas legales reglamentarias y estatutarias.

## ↳ REVISOR FISCAL

Es el encargado del control económico, contable, financiero y legal de la cooperativa, nombrado por la Asamblea General, quien acreditará:

- Tarjeta profesional vigente.
- Certificado de antecedentes disciplinarios actualizados
- No ser asociado de la cooperativa



## FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL

- Cerciorarse de que las operaciones que se celebren o cumplan por parte de la Cooperativa se ajusten a las prescripciones de la ley, del presente estatuto y a las decisiones de la Asamblea General o del Consejo de Administración.
- Comunicar con la debida oportunidad, por escrito a la Asamblea General, al Consejo de Administración, o al Gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la Cooperativa en el desarrollo de sus actividades.
- Velar porque se lleve con exactitud y en forma actualizada la contabilidad de la Cooperativa y se conserven adecuadamente los archivos de comprobantes de las cuentas.
- Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre el patrimonio de la Cooperativa.
- Inspeccionar los bienes de la Cooperativa y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos, y de los que ella tenga a cualquier otro título.
- Efectuar el arqueo de los fondos de la Cooperativa cada vez que lo estime conveniente y velar porque todos los libros de la entidad se lleven conforme a las normas contables que sobre la materia tracen las disposiciones legales vigentes y la entidad estatal de inspección y vigilancia.
- Autorizar con su firma todos los balances, demás estados financieros y cuentas que deben rendirse, tanto al Consejo de Administración, a la Asamblea General o a la entidad estatal de control y vigilancia y rendir a éstos los informes a que haya lugar o le soliciten.
- Rendir a la Asamblea General un informe de sus actividades, certificando el balance presentando a ésta.
- Convocar la Asamblea General en los casos previstos por el presente Estatuto.
- Cumplir las demás funciones que le señale la ley, el presente estatuto y las que siendo compatibles con su cargo, le encomiende la Asamblea General.

## RESPONSABILIDADES DEL REVISOR FISCAL

### RESPONSABILIDAD CIVIL:

Artículo 211 C.Co.: Responderá patrimonialmente de los perjuicios que le ocasione a la sociedad, o sus asociados o a terceros por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones.

### RESPONSABILIDAD PENAL:

Ley 222/95, artículos 42, 43 y 45 y Ley 190/95.: Cuando compruebe casos de ocultamiento de actividades ilegales.

### RESPONSABILIDAD CONTRAVENCIONAL O ADMINISTRATIVA:

Negligencia en el desempeño de las funciones o ausencia de las mismas (multas, suspensión del cargo, interdicción permanente o definitiva). Ente de vigilancia.

**RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA:** Ley 43 de 1990, artículos 35 a 40. Violación Código de Ética, sanciones desde amonestaciones, multas sucesivas.



---

## SOLUCION DE CONFLICTOS

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

## REGLAMENTOS UTILIZADOS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

El trabajo de los asociados de la cooperativa de trabajo asociado, los servicios que presta, los diferentes comités, el Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia, la Asamblea General, deben adecuarse a las condiciones cambiantes de la entidad solidaria y su entorno, bien sea de asociados o delegados y todo aquello que según los estatutos, se requiera.

## TIPOS DE REGLAMENTOS

Todos los Comités que se creen, deberán contar con un reglamento debidamente aprobado por la Asamblea General según lo establezca el estatuto.

### ➤ **REGLAMENTO DE JUNTA DE VIGILANCIA**

Establece las normas básicas que permiten el funcionamiento de la junta de vigilancia, así como las responsabilidades de sus integrantes dentro del marco de la democracia cooperativa, para garantizar el debido control y vigilancia que le corresponde.

### ➤ **REGLAMENTO CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El objetivo del presente reglamento, es el de fijar los requisitos mínimos que deben llenar los miembros del Consejo de Administración de la entidad, atribuciones, responsabilidades y en general suministrarle un marco legal dentro del cual pueda cumplir el mandato como norma sustantiva.

### ➤ **REGLAMENTO DEL COMITÉ DE EDUCACIÓN**

Reglamenta, imparte y señala las directrices de la entidad para que tengan la oportunidad de encontrarse, reunirse, conocerse, comunicarse, relacionarse, reflexionar y dialogar en constante interacción dentro del marco doctrinal y filosófico de una cultura solidaria que conduzca a la dinamización de la vida social, cultural y educativa de sus Asociados y sus familias.

### ➤ **REGLAMENTO DEL COMITÉ DE DEPORTE Y RECREACIÓN**

Diseña y ejecuta el programa de Deporte y Recreación, indicando el número de eventos a realizar, contenidos y desplazamientos, uso de instalaciones, cobertura esperada, con sus respectivos presupuestos de gastos. Controla y coordina la ejecución de los programas de recreación. Establece campañas de la entidad solidaria.

## ➤ **REGLAMENTO DEL COMITÉ INTERNO DE ADMINISTRACION DEL RIESGO DE LIQUIDEZ**

Dicho reglamento se creará para aquella entidad en la que se hace necesario contar con un proceso gerencial comprensivo del manejo de riesgo que le permita identificar, medir, monitorear y controlar los riesgos inherentes a la actividad financiera y proteger de esta manera el patrimonio de la entidad contra los efectos de una eventual ocurrencia de los mismos.

## ➤ **REGLAMENTO DEL COMITÉ DE SOLIDARIDAD**

El Fondo de Solidaridad tiene como fin primordial prestar un servicio social para atender las necesidades que afectan el presupuesto familiar de los asociados, en caso de calamidad como por ejemplo: hurto, muerte, accidentes, catástrofes, etc. Es así como su respectivo reglamento se elabora dentro de los parámetros establecidos para que el Comité pueda efectuar una evaluación de la solicitud presentada y determinar el otorgamiento del auxilio en forma parcial o total.

## **QUE HACE EL COMITÉ DE EDUCACIÓN**

Promueve la educación, la formación y la información de los asociados.

Hace y ejecuta el presupuesto anual de educación cooperativa, con cargo al Fondo de Educación o gastos generales.

Busca la integración de los asociados y su mejoramiento cultural



## **COMITÉS ESPECIALES**

Son pequeños equipos de trabajo, conformados por asociados que desean participar activamente en determinadas actividades de la cooperativa.

Son: Comité de Crédito, Solidaridad, Deportes, Cultural, Vivienda, Técnicos, etc.

Sus funciones son reglamentadas por el Consejo de Administración

También pueden existir Comisiones Temporales con fines específicos.

## **QUE ES UN PROYECTO EDUCATIVO SOCIAL Y EMPRESARIAL. PESEM**

El proyecto Institucional, que soporta, como proceso permanente la ejecución del plan de desarrollo desde sus diversos, entrelazados e interdependientes procesos, procedimientos, actividades y ámbitos.

Soporta el plan de desarrollo desde la alimentación, retroalimentación y reorientación de procesos, de manera dinámica, permanente, progresiva, oportuna y pertinente. Además **el plan de desarrollo es para potencializar talentos, recursos y esfuerzos; guiados por la visión, principios y políticas, en pro de lograr la misión o razón de ser social, económica y cultural de la empresa.**



## BALANCE SOCIAL Y DESARROLLO SOCIOEMPRESARIAL SOLIDARIO

El balance social es el informe resultado de un conjunto de procesos de evaluación de carácter cualitativo y cuantitativo, en lo socio-cultural, ambiental y político, que registra el análisis comparativo de las condiciones de vida de la comunidad empresarial (asociados, sus familias y comunidad de entorno), en un tiempo determinado, respecto a lo planeado en referencia al total de lo inventariado y caracterizado inicialmente, en cuanto a talentos, relaciones de la organización, necesidades y expectativas, todo ello frente al cumplimiento de los fines de la Economía Solidaria (Artículo 5 de la Ley 454 de 1998) y los indicadores de evaluación del PESEM contemplados en la Directiva 031 de 2000, del DANSOCIAL y el MINISTERIO DE EDUCACION.



### FUNDAMENTOS DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización, obtienen procesan y analizan información pertinente interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la Institución hacia el futuro.

Este proceso consiste fundamentalmente en responder a los siguientes interrogantes:



### FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

<b>MISIÓN:</b>	Razón de ser de la Empresa Solidaria a partir de un Juicio de Valores que lo identifique y lo distinga de los demás de su competencia.	<b>PROCEDIMIENTOS:</b>	Son Planes que establecen un método obligatorio para manejar actividades futuras. Son Guías para la acción más que para el pensamiento, contrario a la política.
<b>VISION:</b>	Es el horizonte hacia el cual se proyecta la organización.	<b>REGLAS:</b>	Describen la acción o no acción requerida y específica: Peligro, no pase.
<b>OBJETIVOS:</b>	Fines hacia los cuales se dirige una actividad.	<b>PROGRAMAS:</b>	Conjunto de metas, políticas, procedimientos reales, tareas, pasos, recursos a emplear y otros elementos para llevar a cabo un curso de Acción.
<b>ESTRATEGIAS:</b>	Programas Generales de Acción y despliegue de recursos.	<b>PRESUPUESTOS:</b>	Es un estado de los resultados esperados, expresados en términos numéricos
<b>POLÍTICAS:</b>	Constituyen declaraciones o entendimientos generales que orientan o encausan el pensamiento en la toma de decisiones.		

---

## EL DIAGNOSTICO SOCIO ECONÓMICO

El direccionamiento estratégico servirá de marco de referencia para el análisis de la situación actual de la compañía tanto interna como externamente. Para esto, es indispensable obtener y procesar información sobre el entorno con el fin de identificar allí, oportunidades y amenazas, así como sobre las fortalezas y debilidades internas de la organización.

### A B C DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Usted tiene en sus manos un compendio de ideas, definiciones y sugerencias de las cuales varias de ellas ya las está aplicando, otras tan solo las ha escuchado y es probable que algunas le sean desconocidas.

Lo invitamos a recorrer las siguientes páginas que conforman el **ABC** de la seguridad y la salud en el Trabajo, donde la **A** le cuenta sobre la AFILIACION AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES y sus conceptos básicos, la **B** le posibilita reflexionar sobre el BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES y la **C** que le explica los componentes que permiten la CONSTRUCCION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

### AFILIACION AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

#### ¿POR QUÉ AFILIARSE AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES?

Pertenecer al Sistema de Seguridad Social Integral significa estar protegido ante contingencias económicas, sociales y de salud por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad laboral, invalidez y muerte.

Es un derecho que tenemos todos los colombianos pues así lo expresa la CONSTITUCIÓN POLITICA de 1991 y lo ratifica la Ley 100 de 1993.

#### ¿ESTA USTED AFILIADO A SALUD, A PENSIONES Y RIESGOS LABORALES?

La Cooperativa de Trabajo Asociado 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 asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el contrato de asociación.

#### ➤ SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL):

Según el Decreto 1295 de 1994, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Esto quiere decir que el Sistema General de Riesgos Laborales está conformado por entidades como el Ministerio de la Protección Social, las Administradoras de Riesgos Laborales, las entidades promotoras de salud (EPS), las instituciones prestadoras de servicios (IPS), las empresas públicas y privadas con sus trabajadores, las organizaciones sindicales, trabajadores independientes, las diversas organizaciones de gremios económicos, las instituciones educativas, las empresas especializadas en el tema con sus asesores y en general todos los que promueven la Seguridad y Salud en el trabajo.

## ➤ **OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES**

Están encaminados hacia la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (ATEL), a través de la capacitación, divulgación y promoción de normas y procedimientos seguros, la asistencia médica y económica por los efectos o consecuencias de los eventos laborales.



## ➤ **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Es el conjunto de actividades orientadas a la búsqueda del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su labor. Es también la inversión que hace la empresa para garantizar la salud integral del talento humano de la organización, obteniendo un equipo de trabajo saludable, con alto rendimiento y posicionamiento de la empresa en el mercado laboral.

## ➤ **PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Es el conjunto de acciones que tienen por objeto identificar, controlar o reducir los riesgos derivados de la organización del trabajo, que pueden afectar la salud de los trabajadores.

## ➤ **PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Es el conjunto de acciones de educación, información y capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo que se realizan de forma integrada entre todos los participantes del Sistema General de Riesgos Laborales, su objetivo es fomentar la salud de los trabajadores y crear cultura de prevención de los riesgos laborales.

## ➤ **A.R.L.**

Quiere decir Administradora de Riesgos Laborales y son las entidades que se encargan de la afiliación y administración de los Riesgos Laborales. En nuestro país existen 14 ARL: Agrícola de Seguros, Alfa, Aurora, BBV Seguros, Bolivar, Colmena, Colpatria, Colseguros, Estado, La Equidad, Liberty, Previatop, Protección Laboral Seguro Social y Suratop.

## **DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS PRODUCTO DE LAS COTIZACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES**

- El 94% para gastos asistenciales, prestaciones económicas por causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ATEL) de sus afiliados; para el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales, de rehabilitación integral, y para la administración del sistema.

- El 5% administrado en forma autónoma por la ARL, para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de sus afiliados.
- El 1% dirigido al Fondo de Riesgos Laborales. Este Fondo es una cuenta especial de la nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de la Protección Social, los recursos se utilizan para adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional, en especial de la población vulnerable y demás acciones de investigación que favorezcan el desarrollo y mejoramiento del SGRL.

Los Riesgos Laborales son los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (ATEP), el sistema por lo tanto, cubre los costos derivados de la asistencia médica y las prestaciones económicas de origen profesional.

## A CONTINUACION REVISEMOS LOS CONCEPTOS RELACIONADOS:

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (Decreto 1295 de 1994). Si el accidente ocurre cuando el trabajador está realizando su labor habitual se denomina por ocasión del trabajo y si la actividad que el trabajador estaba realizando en el momento del accidente es de carácter ocasional, provisional o extralaboral con relación indirecta de su trabajo se denomina por causa del trabajo.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera Accidente de Trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador, en eventos deportivos cuando actúa en representación del empleador.



**EL REPORTE:** El empleador ¡debe informar! Dentro de los dos días siguientes de la ocurrencia a la ARL y a la entidad promotora de salud o EPS los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. (Decreto 1295 de 1994).

En caso de accidente de trabajo mortal se reporta en los dos días siguientes y debe realizarse su investigación dentro de los 15 días calendario y remitir la investigación a la ARL, la cual posteriormente remite toda la documentación y el concepto de accidente en los diez días hábiles siguientes a la Dirección Territorial de Trabajo; ó a la oficina especial del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar. (Decreto 1530 de 1996).

**ENFERMEDAD LABORAL:** “Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el Gobierno Nacional.

Existe una tabla de enfermedades laborales ya establecidas por el Gobierno Nacional (Decreto 1832 de 1994) con 42 patologías que ya tienen demostrada la relación de causa de origen laboral. Si una enfermedad no está en la lista y se demuestra la relación de casualidad con los factores de riesgo ocupacional se puede reconocer como enfermedad profesional.



Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales tienen reconocimiento a través de la prestación asistencial de servicios y de las prestaciones económicas.

**PRESTACIONES ASISTENCIALES:** Son todas las acciones orientadas con la asistencia a la recuperación del trabajador y complementa según sea el caso las siguientes: Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, servicios de hospitalización, servicio odontológico, suministro de medicamentos, servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende y/o rehabilitación física y profesional. Los tratamientos que se realicen deben ser sin restricciones, en forma integral y finalmente buscando la recuperación funcional del área afectada. Contempla también los gastos de traslado.

**PRESTACION ECONOMICA:** Se refiere al reconocimiento o pago económico a que tiene derecho todo trabajador si sufre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. Las prestaciones económicas están relacionadas con la disminución de la capacidad laboral, éstas son: subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y/o Auxilio funerario.



**INCAPACIDAD TEMPORAL:** Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. El subsidio por incapacidad temporal corresponde al 100% de salario base de cotización desde el día siguiente en el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad (corresponde a una enfermedad diagnosticada como laboral).

La incapacidad temporal ATEP, según el artículo 3 de la Ley 776 de 2002, es de 180 días prorrogables por otros 180 días para un término de 360 días. Sin embargo para efectos de lograr la rehabilitación del trabajador el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001 plantea que se puede prorrogar por 360 días adicionales, llegando a un total de 720 días.

**INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:** Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La indemnización económica por lo tanto es de acuerdo a la proporción del daño sufrido o pérdida de capacidad laboral.

Esta pérdida de capacidad laboral se determina de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez (Decreto 917 de 1999) y para el reconocimiento económico se toma como guía la tabla única para indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral (Decreto 2644 de 1994), en la cual se establece un monto mínimo no inferior a dos salarios base de liquidación, ni superior a 24 veces su salario.



**LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS A UBICAR AL TRABAJADOR INCAPACITADO PARCIALMENTE EN EL CARGO QUE DESEMPEÑABA O A PROPORCIONARLE UN TRABAJO COMPATIBLE CON SUS CAPACIDADES Y APTITUDES, PARA LO CUAL DEBERÁN EFECTUAR LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL QUE SEAN NECESARIOS.**

**PENSION DE INVALIDEZ:** Se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificaciones de Invalidez. Según el grado de invalidez la pensión va desde el reconocimiento del 60% al 75% del salario base de liquidación. Si la persona requiere del auxilio de otra persona para desempeñar las funciones elementales de su vida se incrementa el auxilio en un 15%.

## **PRESTACIONES ECONOMICAS EN CASO DE MUERTE**

**PENSION DE SOBREVIVIENTES:** Si como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral sobreviene la muerte del afiliado, tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes del 75% del ingreso base de liquidación las siguientes personas:

- ↳ En forma vitalicia, el cónyuge o compañera o compañero permanente.
- ↳ Los hijos menores de 18 años; los hijos mayores de 18 años y hasta los 25 años, incapacitados para trabajar por razones de sus estudios y si dependían económicamente del causante, mientras subsistan las condiciones de invalidez.
- ↳ A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los padres del causante si dependían económicamente de éste.
- ↳ A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante si dependían económicamente de éste. (Ley 100 de 1993).

Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente ni superior a 25 salarios mínimos mensuales vigentes (Ley 797 de 2003). El ingreso base de cotización (IBC) para accidentes de trabajo y enfermedad laboral se calcula sobre el promedio del último año o fracción de año.

**AUXILIO FUNERARIO:** La persona que pruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema General de Riesgos Laborales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario entre 5 y 10 smmlv equivalentes al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que éste auxilio pueda ser inferior a 5 smmlv, ni superior a 10 veces dicho salario.



## HAY TRES TIPOS DE AFILIACIONES

- **Afiliación Obligatoria:** El pago de cotización mensual es asumida por el empleador desde el momento de la vinculación laboral. Independientemente de que el trabajador sea nacional o extranjero, público o privado.
- **Afiliación Voluntaria:** La afiliación del trabajador independiente es de manera voluntaria, debe existir contrato o vínculo comercial, civil o administrativo. El trabajador es afiliado por la empresa contratante y a la administradora de riesgos laborales de dicha empresa.

En el contrato de trabajo debe quedar expreso el compromiso del contratista o trabajador independiente de asumir la obligación de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, de lo contrario se interpreta como relación laboral y la responsabilidad recae sobre el empleador.

Cuando el trabajador independiente celebre o realice simultáneamente varios contratos civiles o comerciales la cotización a Riesgos Profesionales, deberá hacerla por la totalidad de los contratos. En consecuencia, deberá afiliarse a cada una de las Administradoras de Riesgos Profesionales a las que se encuentren afiliados los diferentes contratantes.

- **Afiliación Colectiva:** Para afiliarse de manera colectiva el trabajador independiente deberá acreditar, ante las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, su vinculación a una agremiación o asociación mediante certificación escrita expedida por la misma. La clasificación del riesgo del trabajador independiente se realizará de acuerdo con la actividad, arte, oficio, o profesión que desempeñe la persona. La administradora de Riesgos Laborales, ARL, verificará dicha clasificación.

El afiliado en el momento de la afiliación deberá definir obligatoriamente en escrito anexo, los parámetros de días, horarios, tareas y espacio a los cuales se limita el cubrimiento por el riesgo profesional, el cual no cubre las contingencias ocurridas en horarios adicionales que no estén previa y claramente definidos. (Decreto 3615 de 2005).

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales es un derecho de todo trabajador y es por esto que ninguna ARL puede negar la afiliación así se trate de empresa pequeña o trabajadores del servicio doméstico.



## MONTO DE LAS COTIZACIONES

El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8,7% del salario base de cotización y esto depende de la clase de riesgo ocupacional como se observa en la siguiente tabla (Decreto 1772 de 1994):

CLASE	VALOR MINIMO (%)	VALOR INICIAL (%)	VALOR MAXIMO RIESGO (%)
I	0.348	0.522	0.696
II	0.435	1.044	1.653
III	0.783	2.436	4.089
IV	1.740	4.350	6.960
V	3.219	6.960	8.700

SALARIO BASE DE COTIZACION DE TRABAJADOR DEPENDIENTE	BASE DE COMPENSACION PARA COTIZACION DEL TRABAJADOR ASOCIADO	SALARIO BASE DE COTIZACION DEL SERVICIO DOMESTICO O TRABAJADOR CON SALARIO INTEGRAL
El salario mensual según lo estipulado en el Código sustantivo del trabajo. En ningún caso será inferior al monto del salario mínimo legal mensual vigente.	Compensación mensual efectivamente percibida. Se debe indicar el procedimiento utilizado en el cálculo: - Aplicación de deducciones (artículo 107 del Estatuto Tributario) ó el 40% del valor neto de los honorarios. Para los efectos previstos en el Artículo 7 del Decreto 2800 de 2003, el valor neto de las compensaciones corresponde al monto total de éstas, menos, el valor de la retención en la fuente. Circular ext. 042 de 2003.	70% del salario

La cooperativa que no afilie a sus asociados al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales con multas sucesivas que pueden alcanzar el monto de 1000 smmlv, será responsable de las prestaciones económicas y asistenciales producto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de otra parte puede hacerse acreedor a demandas por responsabilidad civil y penal.

## BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

***¡Ay, que dolor, que cansancio, que aburrimiento, si no acabo con este trabajo él acaba con migo!***



Las anteriores son frases frecuentes que nos permiten interpretar como el trabajador a pesar de estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales siente que no tiene bienestar en su trabajo. Lo cual es lógico puesto que hay otros dos componentes que intervienen para lograrlo y estos son el ambiente empresarial y el comportamiento de autocuidado que el trabajador desarrolle. A continuación vamos a revisar y reflexionar sobre el AUTO-CUIDADO, que implica la responsabilidad de cuidarse así mismo. Parece sencillo, pero realmente es un proceso, es como una ruta donde hay una gran cantidad de señales, que debemos respetar para lograr la meta de la salud. Lo invitamos a hacer el recorrido.



Posibilidad de demostrarse a si mismo la capacidad de resolver problemas.  
"El trabajo tiene un sentido mas allá de sobrevivir"



Alimentación Balanceada



Tratar de mantener esquemas mentales positivos sobre si mismo.  
"Si me valoro me cuido"



Realizar ejercicio fisico mínimo tres veces por semana durante treinta minutos.



Trata a los demás como te gustaria que te tratarán



Descubrir los signos de estrés y minimizarlos  
"Establezca prioridades"



***Mantener una actitud y comportamiento que le permitan garantizar la salud "conocer, participar, prevenir y controlar los factores de riesgo presentes en el trabajo"***

### **RECUERDA:**

***SI ALGUNO DE ESTOS CUIDADOS FALTA, TARDE O TEMPRANO SE EXPERIMENTA LA CONSECUENCIA MOLESTA NO SOLO SOBRE USTED MISMO, SINO TAMBIEN SOBRE SU FAMILIA Y AFECTARAN SU DESEMPEÑO.***

**LLEVA A TU FAMILIA EN EL CORAZON, TRABAJA CON SEGURIDAD**

## **CONSTRUYENDO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La C la hemos asignado al elemento más importante del Sistema General de Riesgos Laborales. LA COOPERATIVA liderada por el Representante Legal, es quien debe hacer parte del Sistema General de Riesgos Laborales, es quien decide CONSTRUIR LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

¿Qué significa SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

La salud en el trabajo tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los asociados en todas las profesiones y adaptar el trabajo al trabajador y cada trabajador a su tarea (OIT) además:

- Prevenir todo daño causado a su salud por las condiciones de trabajo;
- Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes nocivos para su salud;
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Para construir la Seguridad y la salud en el trabajo primero que todo se requiere que el empleador conozca y se decida a aplicar lo dispuesto por la legislación vigente en el tema de los riesgos laborales, no solo porque es una obligación sino porque va a ver reflejados los beneficios en el desarrollo empresarial y en la salud de sus trabajadores.

En la empresa se construye seguridad y salud en el trabajo, a partir de la generación de una gestión en el que confluyen cuatro acciones básicas relacionadas con el cumplimiento de las normas, el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), implementación y promoción del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Con el siguiente diagrama se ilustra el proceso:



**ES UN TRABAJO CONJUNTO ENTRE ARL, COOPERATIVA Y ASOCIADO**

### **PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PSST)**

Consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. Tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en su sitio de trabajo de forma integral e interdisciplinaria.

Los administradores de la cooperativa de trabajo asociado están obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y el cabal cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo en la cooperativa y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos laborales y el número de trabajadores expuestos.

El PSST, de la cooperativa debe ser evaluado cada 6 meses y se deben hacer los ajustes cada año, los indicadores sugeridos son: índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo, tasas de ausentismo general, tasas específicas de enfermedades laborales y grado de cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo. (Resolución 1016 de 1989).



---

## **SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO:**

Tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales.

Abarca entre otras las siguientes actividades:

- Perfiles psico fisiológicos.
- Historia clínica ocupacional.
- Evaluación de las condiciones de salud (físicas y mentales) como evaluaciones periódicas, exámenes de ingreso y retiro.
- Investigaciones y análisis de enfermedades laborales.
- Primeros auxilios.
- Ubicación y reubicación laboral.
- Ausentismo laboral.
- Fomentos de la salud integral (capacitaciones según perfil de salud de los trabajadores).
- Informar y capacitar a los trabajadores sobre las medidas que se deben tener en cuenta para evitar efectos nocivos con sustancias químicas.

Según la resolución 1075 de 1992 se debe incluir en el subprograma de medicina preventiva campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo.

## **SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Entre otras actividades se encuentran:

- Normas y procedimientos técnicos de trabajo seguro.
- Inspecciones generales y específicas.
- Diagnóstico de condiciones de trabajo.
- Investigación y análisis de accidentes de trabajo.
- Demarcación y señalización de áreas de trabajo.
- Métodos de almacenamiento.
- Conformación y entrenamiento permanente de la brigada de emergencia.
- Evaluación de los factores de riesgos generados de ATEP
- Dotación de equipos y elementos de protección personal
- Saneamiento básico
- Medidas específicas de prevención de control en la fuente y el medio
- Programas de mantenimiento preventivo de máquinas, herramientas, equipos e instalaciones locativas.

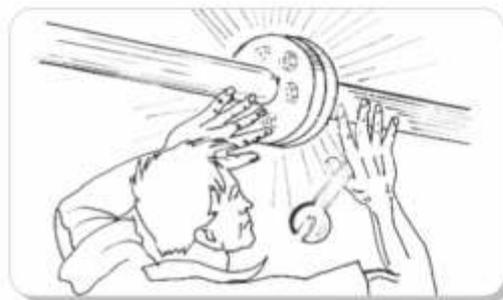
Otras de las acciones que realiza la cooperativa son: actividades conjuntas sobre las condiciones de trabajo y salud con la ARP, las cajas de compensación, EPS, Organismos de vigilancia y control, otros servicios de salud, sobre las condiciones de trabajo.

## Las Actividades Pueden Ser:

- ✓ Protocolos de sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional. (Programa debidamente estructurado que contempla una fase de diagnóstico, intervención, evaluación y seguimiento, orientado aun factor de riesgo prioritario). Plan integrado de educación.
- ✓ Otras evaluaciones generales y específicas del diseño y rediseño de los puestos de trabajo, intervención en la causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Conceptualización en adquisiciones, de materiales y equipos e implementación de procedimientos, actualización del diagnóstico integral, fomentos de estilos de vida y trabajo saludable y evaluación periódica y ajustes de actividades del programa.

UN EJEMPLO: Si tenemos una cooperativa de trabajo asociado especializada en el área METALMECANICA se espera que además de las actividades comunes a cualquier empresa, se especifique de acuerdo al riesgo, las actividades contempladas en capacitación como por ejemplo, pueden estar orientadas hacia el cuidado de la espalda, conservación auditiva, manejo del estrés, orden y aseo, exposición a químicos y manuales de procedimiento seguro con herramientas y máquinas.

Seguramente en la empresa hay alto ruido por lo cual se requiere: audiometrías, mediciones de ruido, etc. También es probable que se necesite aplicar un método de control de riesgo mecánico, instalando guardas de seguridad, así como es posible que se requiera establecer un programa de vigilancia epidemiológica de accidentes en manos.



## COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL COPASST/ O VIGÍA OCUPACIONAL:

Organismo de apoyo, promoción y control de las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conformado por representantes del empleador y de los trabajadores.

Todas las cooperativas que tengan a su servicio diez o más trabajadores están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Resolución 2013 de 1986), el cual se debe registrar ante el Ministerio de la Protección Social en las Direcciones Territoriales.

Cada COPASST estará compuesto por un número igual de representantes del administrador y de los asociados con sus respectivos suplentes. A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.

### BRIGADAS INTEGRALES DE EMERGENCIAS:

Organizaciones compuestas por personas voluntarias, motivadas, organizadas, entrenadas y capacitadas para actuar ante un evento de emergencia o desastre con el fin de minimizar sus efectos, contando para ello con información precisa y recursos adecuados.

Brigada de primeros auxilios, Brigada contra incendio y Brigada de evacuación y rescate.



---

La seguridad y salud en el trabajo se ven reflejadas en la presencia o no de los accidentes de trabajo y de la enfermedad profesional. Por lo tanto se debe realizar un proceso de vigilancia de la accidentalidad y la enfermedad laboral, lo cual abarca la realización detallada del reporte de **ATEP** en el formato único dispuesto para este fin que suministra la **ARL** y de carácter obligatorio.

Además se recomienda la realización de la investigación y análisis de lo ocurrido teniendo en cuenta tanto las causas de orden tecnológico, del comportamiento humano y de la organización. Una vez determinado el problema se deben proponer medidas de prevención y corrección para evitar un acontecimiento similar, tomar las decisiones pertinentes de trabajo seguro, capacitar y entrenar a los trabajadores y asegurar la aplicación de dichas medidas, las cuales luego deben ser evaluadas y corregidas.

Recuerde que su ARL tiene la obligación de hacerle el acompañamiento en el diseño y en la ejecución y control del programa en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO:**

Es importante la participación de administradores y asociados en actividades de capacitación, esto favorece la construcción de la cultura de prevención.

Por lo tanto el administrador debe permitir el tiempo a los asociados para asistir a capacitaciones y entrenamientos dentro y fuera de la empresa.

***“Toda empresa debe hacer gestión para evitar el accidente de trabajo y la enfermedad laboral promocionando a través de la implementación métodos de control físico en la fuente, en el medio y en el individuo, también capacitando a sus trabajadores en la aplicación de procedimientos seguros para el trabajo.”***

**Concepto de contratación de COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO que tienen como actividad SER OPERADORES EN SALUD. Con base en Criterio sostenido por EL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL en el concepto No. 262273 del 1 de Septiembre de 2011 y otros\*:**



“En primer lugar, he de resaltar que el Cooperativismo es una institución protegida por el Derecho Internacional y Constitucional, y regulada legalmente. Dicha figura, por su propia naturaleza -fundada en valores de autoayuda, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, etc.- busca permitir que sean los mismos trabajadores, voluntaria y democráticamente, quienes emprendan proyectos empresariales autogestionarios, que generen beneficios para ellos mismos, permitiéndoles avanzar económica y socialmente, sin sujeción a un tercer empleador.

---

En efecto, el Artículo 38 de nuestra Constitución Política otorga el derecho fundamental de “libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.”. E igualmente el Artículo 25 indica que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Así mismo, puede tomarse como antecedente la Recomendación 193 sobre la Promoción de Cooperativas, 2002, expedida por la Organización Internacional de Trabajo – OIT, la cual reconoce la importancia de dichas asociaciones en la creación de empleos, movilización de recursos, así como su contribución a la economía y como forma que promueve la más completa participación de toda la población en el desarrollo económico y social.

Particular mención ha realizado la Jurisprudencia Constitucional al derecho fundamental de asociación, en la Sentencia T - 336 de 2000, Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra, en la cual manifestó lo siguiente:

“El derecho fundamental de asociación tiene dos dimensiones, a saber: una positiva que consiste en la facultad que tienen todas las personas para fundar o integrar libremente, en forma voluntaria, organizaciones reconocidas por el Estado y capacitadas para operar en el tráfico jurídico, comprometidas en la realización de diversos proyectos, ya sea de carácter social, cultural, económico, etc.; y, una dimensión o faceta de carácter negativo derivada en forma directa del derecho de libertad y, se expresa en la facultad que tiene toda persona para negarse o abstenerse de formar parte de determinada asociación y su derecho correlativo a no ser obligado ni directa ni indirectamente a ello”.

Igualmente, en sentencia C – 211 de 2000, al analizar la constitucionalidad del Artículo 59 de la Ley 79 de 1988, ahondó en las características esenciales del modelo de trabajo, aclarando previamente que: “En un Estado social de derecho como el nuestro, en el que el trabajo y la solidaridad juegan un papel decisivo para el logro de un orden económico y social justo, las organizaciones asociativas y solidarias encuentran pleno respaldo constitucional; basta leer lo dispuesto en el Preámbulo y los artículos 1, 38, 51, 57, 58, 60, 64, 103, 189-24, 333, entre otros, para llegar a esa conclusión.”

Todo lo anterior para significar que las Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado representan la materialización del derecho fundamental de asociación, constituyéndose en mecanismos válidos para ejercer el derecho al trabajo y desplegar el principio de solidaridad, enmarcado en principios cooperativos como adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia, entre otros.

Por tanto, consideramos que estas organizaciones pertenecientes al sector solidario no han desaparecido del ordenamiento jurídico colombiano, cuando son **utilizadas de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente**, son modelos adecuados de generación de empleo y desarrollo económico para los trabajadores asociados.

Ahora bien, una segunda premisa a tener en cuenta es que pese a su importancia, las CTA **nunca** pueden constituirse en mecanismos para ocultar verdaderas relaciones de trabajo, en menoscabo de los derechos de los trabajadores, desconociendo verdaderas situaciones jurídicas subordinadas, pues esto **desvirtúa la propia naturaleza de dichas instituciones**.

---

Atendiendo a la problemática que se ha suscitado respecto de los derechos de los trabajadores asociados, el legislador estableció la prohibición de contratar trabajadores para la ejecución de actividades propias del tercero usuario, mediante Cooperativas de Trabajo Asociado, en la Circular Conjunta 0067 del 27 de Agosto de 2004, expedida por el Ministro de la Protección Social y el Superintendente de Economía Solidaria, posteriormente reiterada en el año 2006, con la expedición del Decreto 4588, existiendo tal prohibición con anterioridad a la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 2025 de 2011.

En efecto, el Decreto 4588 de 2006, en su Artículo 17°, expresamente señaló la prohibición para la Cooperativa de Trabajo Asociado de actuar como empresa de intermediación laboral o como Empresa de Servicios Temporales para el envío de trabajadores que atiendan **labores o trabajos propios** de un usuario o tercero beneficiario del servicio.

Posteriormente, dicha prohibición fue reiterada por el Artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, en el sentido que ninguna CTA puede actuar como empresa de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión.

Sobre el particular, también consideró: "si bien las Cooperativas de Trabajo Asociado, en los términos de las normas legales que las crean y regulan (ley 79 de 1988) y de la interpretación que de ellas ha hecho la Corte Constitucional, tienen diferencias marcadas y evidentes, en su estructura y objeto jurídico, con las empresas privadas ordinarias, que permiten incluso que su régimen societario y laboral sea distinto, también es verdad que entre dichas Cooperativas y otro tipo de entidades existe un rasgo común: **son vehículos a través de los cuales se realiza el derecho fundamental al trabajo, y en ambos casos, por esta razón, los trabajadores (asociados, en un caso, o dependientes, en el otro) se hacen acreedores de las mismas garantías constitucionales sobre el particular.** En términos del artículo 25 de la Constitución, puede afirmarse que todos **estos distintos tipos de organizaciones constituyen "modalidades" diferentes pero válidas para realizar el trabajo como derecho y como obligación social,** y por lo tanto, los trabajadores vinculados a ellas, "gozan de la especial protección del Estado". " (C 855 – 2009 M. P. Mauricio González Cuervo).

(Recomendación 193 de la OIT: "8.1) Las políticas nacionales deberían, especialmente (...) b) velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas; Así mismo, el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en un sentido general referido a la contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, ratificó tal prohibición cuando dispuso que los trabajadores no podrán ser vinculados a través de Cooperativas de Trabajo Asociado que realicen intermediación para el desarrollo de actividades misionales permanentes:

#### **"ARTICULO 63.**

##### **Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado.**

El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra

---

modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestaciones consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Pre-Cooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la Ley tengan trabajadores, retribuirán a éstos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrán multas hasta de cinco mil (5000) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Pre-Cooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente Ley.

El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** -Derogado- Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1o) de julio de 2013.”.

El Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 antes citado fue objeto de reglamentación, a través de la expedición del Decreto 2025 de junio 8 de 2011 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010", en cuyo Artículo 1 establece lo siguiente:

**ARTICULO 1.** Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y pre-cooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, (es decir Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010) se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directamente o indirectamente para la prestación del servicio.

De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación "directa o indirecta". Es importante tener en cuenta que el decreto no reglamenta las cooperativas de trabajo asociado, las cuales previamente están reglamentadas a través del decreto 4588 de 2006.

En el mismo sentido, el Artículo 103 de la Ley 1438 del 19 de enero 2011, por medio del cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones, manifestó dirigiéndose específicamente a la Institución Prestadora de Salud - IPS de carácter público, que:

---

**“ARTÍCULO 103. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL MISIONAL PERMANENTE.** El personal misional permanente de las Instituciones públicas Prestadoras de Salud no podrá estar vinculado mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1o) de julio de dos mil trece (2013).”

Ahora bien, la Ley 1450 de 2011, por el cual se expide el “Plan Nacional de Desarrollo, 2010 - 2014”, al indicar sus vigencias y derogatorias no efectuó una derogación especial del párrafo transitorio del Artículo 103 de la Ley 1438 de 2011, pero sí lo hizo con el párrafo transitorio del Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuyo texto era igual a aquél. Tal norma determinó:

**“ARTÍCULO 276.** Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. (...) Deroga en especial el artículo 9° del Decreto 1300 del 29 de julio de 1932; los artículos 3o y 4o del Decreto 627 de 1974; 19 de la Ley 55 de 1985; 9o de la Ley 25 de 1990; eliminase la periodicidad de dos (2) años prevista en el artículo 2° de la Ley 1a de 1991 para la presentación y aprobación de los Planes de Expansión Portuaria y en el artículo 15 de la Ley 105 de 1993 para la presentación y aprobación de los Planes de Expansión Vial, 21 de la Ley 160 de 1994; el inciso segundo del artículo 151 de la Ley 223 de 1995; el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 549 de 1999; los artículos 2°, 19, 20, 21, 22 y 23 de la Ley 590 de 2000; 10, 11 y el párrafo del artículo 12 de la Ley 681 de 2001; párrafo 3° del artículo 19 de la Ley 769 de 2002 modificado por el artículo 5° de la Ley 1383 de 2010; párrafo 2° del artículo 7° de la Ley 872 de 2003; 26, inciso 2o del artículo 28 de la Ley 1150 de 2007; 32 y 33 de la Ley 1176 de 2007; artículo 69 de la Ley 1341 de 2009 exceptuando su inciso segundo; párrafo 2° del artículo 12 y el artículo 30 de la Ley 1382 de 2010 y el párrafo del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. (...)”

Pese a lo anterior, una interpretación sistemática del orden jurídico indica con claridad, que no es procedente para ninguna Cooperativa o Pre-cooperativa de Trabajo Asociado disponer del trabajo de los asociados a fin de enviarlos como empleados en misión, en contravía de los Derechos Constitucionales y Legales de los trabajadores, y por tanto ninguna institución o entidad, ya sea pública o privada, está autorizada para efectuar la contratación de tal suministro de personal.

Esta es una prohibición expresa, que como se manifestó, no es de reciente implementación, y se encuentra relacionada directamente con las garantías constitucionales propias de los ciudadanos, por ejemplo, el trabajo en condiciones dignas y justas.

Sin embargo, se observa oportuno señalar que la reglamentación de la cual han sido objeto las Cooperativas de Trabajo Asociado, no implica la prohibición absoluta de contratar con dichas organizaciones, ni la desnaturalización de esta figura, si no que por el contrario, persigue proteger la esencia del cooperativismo y del trabajo asociativo, consistente en el trabajo autogestionario, autónomo e independiente.

Bajo los lineamientos señalados, las Cooperativas de Trabajo Asociado constituyen una manifestación de los derechos de asociación, trabajo y libertad de empresa de los trabajadores asociados, con el ánimo de crear sus propios medios de subsistencia, mediante la prestación de servicios para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales.

---

Tratándose de actividades misionales permanentes, aquellas Cooperativas de Trabajo Asociado que actúen conforme a la Ley, respetando la totalidad de derechos laborales de sus asociados, en concordancia con **los Derechos constitucionales de Asociación y Trabajo**, podrían ser contratadas para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, cuando la actividad socioeconómica de la Cooperativa de Trabajo Asociado coincida con la actividad desarrollada por el tercero contratante, y no se ejerza la intermediación laboral.

Adicionalmente, cuando las Cooperativas de Trabajo Asociado presten sus servicios para el desarrollo de actividades no misionales permanentes, en concordancia con la normativa vigente, podrían ser contratadas para la prestación de dichos servicios, precisando en todo caso, que no pueden ejercer intermediación laboral.

Es de resaltar que las Cooperativas de Trabajo Asociado que prestan servicios de salud, conforme lo establece el Parágrafo del Artículo 5° del Decreto 4588 de 2006 y la Circular No. 0036 de 2006 expedida por este Ministerio, deberán ser especializadas en la respectiva rama de la actividad.

De conformidad con las anteriores consideraciones, no existe prohibición legal para los terceros usuarios de contratar con las Cooperativas de Trabajo Asociado especializadas en la prestación de servicios de salud, siempre y cuando éstas no ejerzan intermediación laboral, con desconocimiento de los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes de los trabajadores.

Lo anterior, se encuentra en concordancia con lo manifestado por la Corte Constitucional en la sentencia C – 614 de 2009, al señalar que las formas de contratación deberán obedecer a la finalidad del objeto a desarrollar y no para desnaturalizar vinculaciones de índole laboral.

Así lo señaló la Corte: "Eso muestra, entonces, que a los jueces en el análisis de los casos concretos, a los empleadores, a los órganos de control y a los entes del sector público como el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, corresponde exigir la efectividad de las leyes que protegen los derechos laborales de los trabajadores. Para ese efecto, en el estudio puntual, deberá averiguarse si las formas legales como las cooperativas de trabajo, o los contratos de prestación de servicios, o los contratos celebrados por empresas de servicios temporales realmente tuvieron como verdadero objeto social o finalidad contractual el desarrollo de las actividades permitidas en la ley o si fueron utilizadas como instrumentos para disimular relaciones de trabajo.

#### Formas de Asociación o Alianzas Estratégicas para la Prestación de Servicios de Salud

La Ley de Seguridad Social, que reforma el Sistema de Salud en Colombia, tiene entre otros propósitos resolver problemas de inequidad en el acceso a los servicios y mejorar la calidad en la prestación de los mismos.

Ampliar la cobertura de atención en salud a los grupos de población más necesitados requiere de esfuerzos encaminados a modificar los múltiples factores que han incidido históricamente en su restricción; entre ellos sobresalen las dificultades de acceso geográfico, cultural y económico; aquellas propias del desarrollo del Sistema de Salud en el país, la inequidad en la distribución de recursos entre las regiones y la intermediación entre aseguradores y los operadores primarios del servicio de salud.

---

En este contexto conceptual y de políticas, se establece la posibilidad de asociación o alianza estratégica en la prestación de servicios de salud, prevista como instrumento que oriente y organice el aprovechamiento de los recursos de la salud, la atención oportuna y directa de los servicios de salud, la eficacia y eficiencia de estos con un enfoque empresarial que le permita al Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS, contar con la capacidad institucional y financiera, para organizar y suministrar los servicios básicos de salud.

**Los prestadores de servicios de salud podrán entre otras figuras, realizar asociaciones o alianzas estratégicas tales como:**

I. La conformación de una asociación o alianza estratégica con otros prestadores de servicios de salud, para poder ofertar en conjunto los servicios de salud, siempre que no configure la doble habilitación de un mismo servicio o la subcontratación o intermediación de servicios de salud claramente prohibidas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

II. La contratación de un tercero operador de servicios de salud, persona natural o persona jurídica, o la asociación o alianza estratégica con este, para el suministro de los servicios de salud, bajo la figura de tercerización outsourcing o externalización para la prestación de servicios de salud, sin que dicho tercero operador, habilite los servicios objeto de la contratación o asociación.

Cuando una empresa ofrece prestar un servicio por proceso o subprocesos en salud, quiere decir que debe facturar el servicio que preste, para el ejemplo si el proceso o subproceso es de pediatría al facturarlos, la norma dice que la persona jurídica debe ser una IPS con el servicio de pediatría habilitado.

Pero si el objeto del contrato es el de actuar como OPERADOR EN SALUD no se contrata el misional y este debe tener y cumplir todos los reglamentos de habilitación... sin habilitarse.

## **ORIGEN Y DESARROLLO NORMATIVO DEL SISTEMA DE HABILITACIÓN**

- LEY 9 DE 1979       LEY 100 DE 1993       DECRETO 1011 DE 2006  
 LEY 10 DE 1990       DECRETO 2240 DE 1996       RESOLUCIÓN 1043 DE 2006

## **SISTEMA DE HABILITACIÓN**

- CONTRATACIÓN EN EL SISTEMA DE HABILITACIÓN
- CONTRATO IPS - IPS
- QUIENES SON PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD
- IPS PROFESIONALES
- COOPERATIVAS
- OPERADORES DE SALUD

## **PROCESO DE HABILITACIÓN**

- MACROPROCESO DE HABILITACIÓN
- PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN Y DECLARACIÓN
- PROCESO DE REGISTRO
- PROCESO DE VERIFICACIÓN
- PROCESO DE CONDUCTAS
- MONITORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE HABILITACIÓN

---

## **Asociación con un Tercero, o Contratación de un Tercero, para la Oferta de Servicios de Salud de los Prestadores de Servicios de Salud**

### **1. Outsourcing, Tercerización o Externalización**

Los procesos de globalización han tenido fuerte incidencia en los desarrollos de la administración de nuestra época, estos mismos procesos han hecho que la competencia sea mucho más fuerte, que la tecnología se desarrolle más velozmente y, por supuesto, que empresas que comúnmente operaban en mercados locales llegarán a internacionalizarse.

Este hecho golpeó a grandes firmas, las cuales, en sus intentos por conservar su supremacía han desarrollado herramientas que realmente no son descubrimientos recientes, pero que a la postre se constituyen en nuevos desarrollos. Uno de ellos es la tercerización, outsourcing o externalización.

Sumada a la globalización económica se presentó a finales de los 80 una recesión económica mundial que obligó a las firmas a establecer la reducción de costos como política de competitividad y eficiencia. Esta coyuntura permitió que la tercerización, outsourcing o externalización tomara aun más fuerza, ya que, además de incrementar la especialización, permitía reducir costos.

La tercerización, outsourcing o externalización, surge como respuesta al postulado de que no existe una empresa que sea realmente productiva en todas sus actividades y como se sabe, las empresas modernas, tienen muchos campos de actividad en los cuales es verdaderamente difícil alcanzar altos desempeños por sí mismas.

La tercerización, outsourcing o externalización, es una herramienta que le permite a las empresas enfocarse en hacer lo que realmente hacen bien, centrar sus mayores energías en lo que realmente sabe hacer y conoce. Básicamente se busca hacer más eficiente la contratación, en términos de tiempo y costos.

Las principales ventajas que genera el outsourcing, tercerización o externalización se presentan en la reducción de costos y en el aumento de la calidad como consecuencia de que la entidad contratante se enfoca en su verdadera competencia.

***“OUTSOURCING, TERCERIZACIÓN O EXTERNALIZACIÓN, ES LA PRÁCTICA DE PROVEERSE DE UN PRODUCTO O SERVICIO DE UN TERCERO”.***

El outsourcing, tercerización o externalización como asociación, depende de un conjunto complejo de factores, por lo que antes de dar una parte de la operación de la compañía en outsourcing, tercerización o externalización se debe adelantar un estudio concienzudo que cuente con la suficiente información en todas las áreas, costos, recursos humanos, management, entorno económico, proveedores.

Las actividades que componen la cadena de valor agregado desde la producción de las materias primas hasta la venta final al consumidor pueden, teóricamente, ser realizadas todas por la Empresa, bajo una situación de integración vertical completa, o también y en teoría, ser realizadas por empresas distintas, cada una especializadas en su actividad, teniendo en cuenta que en la práctica, cada empresa hace varias actividades pero no todas.

Las ventajas del outsourcing, tercerización o externalización dependen de un conjunto complejo de factores. La decisión deberá estar basada en un cuidadoso análisis estratégico,

---

de los costos de las actividades, de la relación con el proveedor y en una detallada comparación de costos entre 'hacer' y 'comprar'. Dependerá también de la confiabilidad de los proveedores y la posibilidad de gobernar eficientemente la relación proveedor - cliente. Del otro lado del mostrador, las empresas que aspiren a convertirse en proveedores preferentes de clientes que deciden tercerizar o externalizar, además de ofrecer un producto, servicio y precio conveniente, deberán dar señales de confiabilidad y aprender a manejar la relación con el cliente de tal forma que no se agreguen costos de transacción innecesarios. Las nuevas tecnologías de información son un elemento que facilitará cada vez más la gestión de las relaciones entre proveedores y clientes, y por lo tanto también facilitará y promoverá la práctica de la tercerización, outsourcing o externalización.

## **2. Características del Outsourcing, Tercerización o Externalización de Servicios**

El outsourcing o tercerización o externalización, es:

I. El proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación o persona, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.

II. Un acto por el cual una organización acude a una empresa o persona exterior, para que realice un trabajo correspondiente a un proceso para su negocio, y en el que la contratada está especializada, consiguiendo la organización en su negocio, una mayor efectividad a través de esta empresa o persona exterior especializada.

El outsourcing, tercerización, o externalización, tiene por objeto la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, cuyo propósito final sea un resultado específico.

La prestación de servicios por outsourcing, tercerización, o externalización, podrá ser organizada:

- a) Por profesión o especialidad, o maestría o doctorado,
- b) Por tecnologías, o por auxiliares, o
- c) En procesos o subprocesos. Los procesos podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final.

Debido a la importancia que toma el tercero en el desarrollo del negocio, se debe buscar que el acuerdo de outsourcing o tercerización o externalización traspase las fronteras de la simple subcontratación, con ello se asegura un mayor compromiso por parte del contratista, además, la confidencialidad debe ser un punto clave de la tercerización, outsourcing o externalización ya que se le está entregando información clave del negocio al tercero.

En el modelo de asociación o alianza estratégica o de contrato por outsourcing, tercerización o externalización, el tercero a ser contratado, adquiere el carácter de agente tercerizador o externalizador, que tiene dentro de su misión, la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, mas no la del suministro de personal, ya que, al establecer como objeto el suministro de personal, esto es, proveer a terceros personal utilizado la figura de trabajadores en misión, establece una práctica de intermediación laboral, distorsionando su

---

objeto social y desnaturalizando su forma jurídica, generando efectos como la evasión del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, la evasión de impuestos, el traslado al trabajador del valor de las cotizaciones a la seguridad social, el desconocimiento de la legislación laboral y la sustitución de nóminas en las empresas.

No obstante, cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, en el outsourcing, tercerización, externalización, esto es, en los agentes tercerizadores o agentes externalizadores, el contratante y estos, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador, mientras que las entidades que suministran la mano de obra quedarán incurso en las causales de disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica.

De otra parte, el trabajador que sea enviado por los agentes tercerizadores o agentes externalizadores, a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando de esta manera la prohibición contenida en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, esto es, que los agentes tercerizadores o agentes externalizadores, actúen como empresas de intermediación laboral, o dispongan del trabajo de sus trabajadores para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remita sus trabajadores como trabajadores en misión, con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio, o permita que respecto de los trabajadores se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.

Los servicios objeto del contrato o de la asociación por outsourcing, tercerización o externalización, serán prestados por el agente tercerizador o externalizador, con plena autonomía técnica, financiera, científica y administrativa, y asumiendo los riesgos en su realización, bajo los parámetros de eficiencia y calidad correspondientes, así como aquellos que las partes definan de manera concertada.

En ningún caso, el PSS podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas del agente tercerizador o agente externalizador, y en especial en la selección del trabajador.

Las obligaciones y responsabilidades que se deriven del contrato o de la asociación por outsourcing, tercerización, externalización, surgirán entre el PSS y el agente tercerizador o agente externalizador, y no entre el PSS y los trabajadores del agente tercerizador o agente externalizador, que puedan configurar algún tipo de relación laboral.

Por lo que, realizado el contrato de prestación de servicios organizados por profesiones o especialidades, o maestrías o doctorados, o tecnologías, o auxiliares, o por procesos o subprocesos, con el agente tercerizador o agente externalizador, el PSS no podrá generar acciones que puedan conducir a una relación laboral con los trabajadores del agente tercerizador o agente externalizador.

Teniendo en cuenta que cuando los agentes tercerizadores o agentes externalizadores, permitan que respecto de los trabajadores se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes, tales como, el proceso de selección, la inducción, los llamados de atención o memorandos, las investigaciones laborales, los turnos, reemplazos, vacaciones, petición de informes, manejo de horarios, citaciones, comunicaciones de solicitudes directas, entre otros, estos trabajadores se considerarán trabajadores dependientes de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.

---

### **3. Outsourcing, Tercerización o Externalización para la Prestación de Servicios de Salud**

Los Prestadores de Servicios podrán contratar a un tercero o realizar asociaciones o alianzas estratégicas con este, bajo la figura de la tercerización, outsourcing o externalización para la prestación de servicios, a través del cual, en conjunto con dicho operador de servicios, puedan ofertar un compendio integral de servicios a las Entidades Responsables del Pago de Servicios de Salud (ERP), las entidades que ofrezcan Planes Adicionales de Salud, los particulares y demás pagadores del sistema.

Los PSS, han buscado la forma de prestar los servicios y/o ampliar su portafolio, de la manera más eficiente posible, asegurando la sostenibilidad financiera a partir de los ingresos por venta de servicios, buscando alcanzar mayores niveles de eficiencia, más flexibilidad, menor componente de costos fijos o una combinación de las anteriores.

El prestador de servicios de salud que declare un servicio, es el responsable del cumplimiento de todos los estándares aplica-bles al servicio que inscribe, independientemente de que para su funcionamiento concurren diferentes organizaciones o personas para aportar en el cumplimiento de los estándares.

De esta manera, los prestadores de servicios de salud, podrán entonces ofertar y vender servicios a través de un tercero asociado o contratado por outsourcing, tercerización, externalización, o también llamado agente tercerizador o externalizador, por lo que, los prestadores de servicios de salud se entienden facultados para contratar a un tercero para el suministro de los servicios de salud bajo la figura del outsourcing, tercerización, o externalización.

#### **3.1. Formas de Outsourcing, Tercerización o Externalización en la Prestación de Servicios de Salud**

1. Outsourcing, tercerización o externalización para la prestación de uno o varios servicios de salud organizados por profesión o especialidad, o maestría o doctorado, o por tecnologías, o por auxiliares, o en procesos o subprocesos, dentro de las instalaciones del Prestador de Servicios de Salud PSS o fuera de las instalaciones del Prestador de Servicios de Salud PSS.
2. Outsourcing, tercerización o externalización para la prestación de servicios de salud organizada por profesión o especialidad, o maestría o doctorado, o por tecnologías, o por auxiliares, o en procesos o subprocesos de una sede o varias sedes del Prestador de Servicios de Salud PSS.
3. Outsourcing, tercerización o externalización para la prestación de servicios de salud organizada por profesión o especialidad, o maestría o doctorado, o por tecnologías, o por auxiliares, o en procesos o subprocesos, por horarios y/o dominicales y días feriados.

#### **3.2. Habilitación de los Servicios de Salud Suministrados por Outsourcing, Tercerización o Externalización**

El servicio que el Prestador de Servicios de Salud suministre a través de un tercero asociado o contratado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador, debe ser habilitado exclusivamente por el PSS y no por el tercero asociado o contratado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador.

---

El Prestador de Servicios de Salud, se obliga a obtener y mantener vigente en forma exclusiva la inscripción en el registro especial de prestadores de servicios de salud por la autoridad competente, los permisos, registros, licencias y títulos especiales que requieran la ley o las autoridades, de los servicios objeto del contrato de outsourcing, tercerización o de externalización, para el ejercicio de estos y por ningún motivo, estos mismos, pueden ser inscritos en el registro especial de prestadores de servicios de salud por el tercero contratado o asociado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador. Del mismo modo, asumirá íntegramente la responsabilidad por los perjuicios que se ocasionen por la extralimitación o por la ausencia de los permisos, licencias y títulos especiales exigidos por parte de la ley o las autoridades administrativas, civiles o sanitarias.

Independientemente de que los servicios objeto de la asociación o del contrato de outsourcing, tercerización o de externalización sean ejecutados por el tercero contratado o asociado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador, estos, siempre serán suministrados en forma exclusiva a nombre del prestador de servicios de salud y por ningún motivo podrán ser suministrados bajo cualquier orden a nombre del tercero contratado o asociado

asociado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador o de tercero alguno diferente al contratado o asociado.

El tercero contratado o asociado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador, y el PSS, deberán obligarse a no establecer un negocio igual o similar al convenido o contratado, a favor de sí mismos o de terceros, en las instalaciones o áreas aledañas objeto del contrato o de la asociación por outsourcing, tercerización o externalización, que puedan generarle competencia al PSS o al asociado o al contratado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador.

Los servicios objeto del contrato o de la asociación por outsourcing, tercerización o externalización, serán prestados por el tercero contratado o asociado por outsourcing, tercerización, externalización, agente tercerizador o externalizador, con plena autonomía técnica, financiera, científica y administrativa, bajo los parámetros de eficiencia y calidad correspondientes, así como aquellos que las partes definan de manera concertada.

### **Las S.A.S**

La Ley 1258 de 2008, creó la Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.), la cual es una sociedad de capitales que siempre será de naturaleza comercial, independientemente de las actividades contempladas en su objeto social.

1. Suscribir un escrito privado que contenga la información que se indica a continuación.
2. Autenticando ante un Notario Público, las firmas de quien o quienes lo suscriben.
3. Inscribiendo ese documento autenticado en el Registro Mercantil.

El escrito privado comprende un acto unilateral (una sola persona natural o jurídica) o un contrato (acuerdo entre dos o más personas naturales o jurídicas).

En este documento debe indicarse como mínimo:

- 
- ✓ Nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas.
  - ✓ Razón social o denominación de la Sociedad.
  - ✓ Domicilio principal de la sociedad y de sus sucursales.
  - ✓ El término de duración. Si no se dice nada, se entenderá por un tiempo indefinido.
  - ✓ Enunciar de manera clara y expresa las actividades que va a desarrollar la sociedad. También puede enunciarse que la sociedad puede realizar cualquier actividad civil o comercial lícita.
  - ✓ El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que éstas deberán pagarse”;
  - ✓ La forma de administración.
  - ✓ La identificación y responsabilidades del administrador.
  - ✓ Designación de al menos un representante legal. La inscripción en el Registro Mercantil se adelanta ante la Cámara de Comercio donde se establezca el domicilio principal.

Las actividades de las S.A.S pueden ser de dos formas.

Definiendo autónomamente su actividad misional; las que se enuncien de manera clara y expresa, (en el código de comercio se menciona que una empresa solo puede prestar los servicios que clara y expresamente enumere en su objeto social o actividad). Sin definir claramente su misional. Cuando se enuncia (como le permite la ley) que la sociedad puede realizar cualquier actividad civil o comercial lícita.

Por todo lo anterior...

Las S.A.S cuando tengan definido expresamente su objeto social u actividad, solo podrán prestar estos servicios; para el caso de una S.A.S que preste servicios de salud, solo podrá prestar estos servicios y su misional será LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, a su vez podrá contratar SERVICIOS DIFERENTES DEL MISIONAL, como lo es la CONTRATACIÓN DE UN OPERADOR EN SALUD; Diferente a la contratación de un proceso o subproceso de salud, ya que este servicio debería ser prestado por una IPS habilitada.

Solidariamente;

**ELKIN ENRIQUE MONTOYA PERALTA**

Representante legal  
AGM SALUD C.T.A.



---

Asamblea Extraordinaria de Delegados No. 001–2017 del día 29 de noviembre de 2017  
**Reforma Total Estatutaria**

**ASOCIADOS DEL GREMIO MEDICO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO  
AGM SALUD C.T.A.**

Reemplazando así cualquier otra versión anterior de los mismos.

## **CAPITULO I NATURALEZA OBJETO Y ACTIVIDAD**

### **ARTÍCULO 1. Naturaleza y Razón Social.**

AGM SALUD C.T.A, es una cooperativa de trabajo asociado, persona jurídica de derecho privado, organización de la economía solidaria, empresa asociativa sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, cuyos asociados, personas naturales, son simultáneamente gestores, trabajadores y contribuyen con sus aportes económicos y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general, tendrá como razón social ASOCIADOS DEL GREMIO MEDICO - COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO y se identificara con la sigla "AGM SALUD C.T.A. "; se rige por las disposiciones legales vigentes, el presente estatuto, los Regímenes de Trabajo Asociado y de Compensaciones, Reglamentos, la doctrina, los principios universales del cooperativismo, en especial por la Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, ratificada por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **ARTÍCULO 2. Domicilio y Ámbito Territorial de Operaciones.**

El domicilio principal de la Cooperativa es la ciudad de Bogotá D.C. su ámbito de operación comprende todo el territorio de la República de Colombia, donde podrá desarrollar sus actividades y crear todas las áreas, departamentos o dependencias que considere necesarias.

### **ARTÍCULO 3. Duración.**

La duración de AGM SALUD C.T.A. es indefinida, pero podrá disolverse y liquidarse en cualquier momento, en los casos, forma y términos previstos por la Ley y el presente Estatuto.

### **ARTÍCULO 4. Objeto Social.**

AGM SALUD C.T.A. en desarrollo del Acuerdo Cooperativo, tiene como objeto social generar y mantener trabajo sustentable para sus asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, vinculando voluntariamente el esfuerzo personal, los aportes de trabajo y económicos de sus asociados, mejorando su calidad de vida; sobre la base de la ayuda mutua como expresión de la solidaridad.

Igualmente es objetivo de AGM SALUD C.T.A contribuir a dignificar y valorar el trabajo humano; a la producción de la riqueza social, a una equitativa distribución del ingreso, a la satisfacción de las necesidades de los asociados, así como al desarrollo empresarial autogestionario en beneficio de la comunidad en general.

---

## **ARTÍCULO 5. Actividades Socioeconómicas y Servicios Especiales a los Asociados.**

### **ACTIVIDADES SOCIOECONÓMICAS:**

AGM Salud C.T.A buscara cumplir con su objeto social a través de la prestación de servicios de salud, seguridad y salud en el trabajo y de gestión como operador por procesos y subprocesos conexos y complementarios en salud.

Los servicios del sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo (SG- SST) que con el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye, la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Entre otros: medicina ocupacional, seguridad industrial, higiene industrial, ergonomía, psicología los conexos y complementarios de las anteriores.

### **ACTIVIDADES ESPECIALES A LOS ASOCIADOS:**

La Cooperativa para satisfacer las necesidades de los asociados llevará a cabo directa o indirectamente, las siguientes actividades especiales:

- a) Otorgar auxilios funerarios, de incapacidad, de defunción y accidentes, como práctica de la solidaridad humana y el cumplimiento del acuerdo cooperativo, siempre y cuando exista capacidad económica para reconocerlos.
- b) Contratar u organizar por cuenta propia servicios de recreación y bienestar social que permitan el acercamiento e intercambio cultural y social de los asociados.
- c) Contratar con entidades especializadas los servicios de seguros individuales o colectivos, en todas las ramas de esta actividad, para los asociados que requieran y que las condiciones económicas de la Cooperativa lo permitan.
- d) Contratar seguros de bienes y demás áreas que desarrolle la cooperativa o sus asociados, para prevenir riesgos futuros siempre que las condiciones económicas de la Cooperativa lo permitan.

**PARÁGRAFO:** *Las actividades descritas anteriormente se desarrollarán en la medida que los fondos sociales de AGM SALUD C.T.A tengan la capacidad económica, humana, tecnológica y los medios materiales para implementarlas, siempre y cuando se establezcan de acuerdo con las leyes y normas legales vigentes.*

## **ARTÍCULO 6. Medios de Producción y/o trabajo.**

AGM SALUD C.T.A. podrá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o trabajo, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

Cuando los medios de producción y/o trabajo sean de propiedad de los asociados, se convendrá con estos su aporte en especie, venta, arrendamiento o comodato y, cuando su uso sea remunerado, dicha remuneración se pagará independientemente de las compensaciones que el asociado reciba por su trabajo. Cuando los medios de producción y/o trabajador sean de terceros, se convendrá su tenencia a cualquier título siempre garantizando plena autonomía a AGM SALUD C.T.A. en el manejo de estos.

---

## **ARTÍCULO 7. Actos Cooperativos y Sujeción a los Principios.**

Las actividades que AGM SALUD C.T.A. Realice con sus asociados, personas naturales o jurídicas, en desarrollo de su objeto social, constituyen actos cooperativos y en su ejecución se dará aplicación a los principios, fines y valores del Cooperativismo y de la economía solidaria, así como a sus métodos y procedimientos universalmente aceptados.

AGM SALUD C.T.A. está integrada por personas naturales con vínculo asociativo establecido de acuerdo con los siguientes principios de la economía solidaria:

1. El ser humano, su trabajo y mecanismo 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 y
11. Promoción de la cultura ecológica.

## **ARTÍCULO 8. Convenios y Reglamentación de los servicios.**

Para el establecimiento de las actividades y servicios se dictarán las reglamentaciones particulares por el Consejo de Administración donde se consagrarán los objetivos específicos de los mismos, sus recursos económicos de operación, la estructura administrativa y operativa que se requiera, así como todas las disposiciones que sean necesarias para garantizar su desarrollo y normal funcionamiento.

Cuando no sea posible o conveniente desarrollar directamente las actividades, AGM SALUD C.T.A. podrá hacerlo a través de otras entidades, en especial del sector cooperativo o solidario, para lo cual se celebrarán los respectivos convenios.

## **ARTÍCULO 9. Amplitud administrativa y de operaciones.**

En desarrollo de sus objetivos y en la ejecución de sus actividades, AGM SALUD C.T.A., podrá organizar los establecimientos y dependencias que sean necesarios y realizar toda clase de actos, contratos, operaciones y negocios jurídicos lícitos, así como asociarse con otras entidades para el mejor cumplimiento de su objeto social.

## **CAPITULO II. ASOCIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES**

### **ARTÍCULO 10. Calidad de Asociado.**

Tienen la calidad de asociados de AGM SALUD C.T.A., las personas naturales que, habiendo suscrito el Acta de Constitución, o las que posteriormente hayan sido admitidas como tales y se adhieran voluntariamente, se encuentren debidamente inscritas en el registro social y cumplan cabalmente con sus deberes.

---

Pueden aspirar a ser asociados de AGM SALUD C.T.A. las personas naturales que cumplan con las condiciones y requisitos que señalan el presente estatuto y el Régimen de Trabajo Asociado.

### **ARTÍCULO 11. Requisitos de Asociación.**

Los aspirantes deberán cumplir los siguientes requisitos para ser admitidos como trabajadores asociados:

1. Ser mayor de edad y legalmente capaz.
2. Ser profesional, técnico, experto o idóneo en cualquiera de los puestos de trabajo indispensables para el desarrollo y cumplimiento de los contratos de AGM SALUD C.T.A.
3. Tener las aptitudes para vincularse a un puesto de trabajo en desarrollo del objeto social y actividades de AGM SALUD C.T.A.
4. Haber diligenciado la solicitud de asociación voluntaria como trabajador asociado, proporcionando toda la información que requiera la Cooperativa, así como dar las referencias exigidas y autorizar que se efectúen las averiguaciones para la debida confirmación de los datos suministrados.
5. Presentar las pruebas que permitan calificar sus conocimientos, aptitudes e idoneidad para el puesto de trabajo al que aplique y esté disponible, así como comprometerse a asistir a los eventos de inducción y capacitación que establece AGM SALUD C.T.A., tanto para el conocimiento de ella, su filosofía y regulación como para sus empresas clientes.
6. Acreditar curso básico de economía solidaria, con una intensidad no inferior a veinte (20) horas, mediante la presentación de certificado expedido por una entidad debidamente autorizada para impartirla con énfasis o aval en trabajo asociado, o comprometerse a adquirirlo a más tardar en los tres (3) primeros meses posteriores a su ingreso, conforme a los programas, lineamientos y términos que establezca AGM SALUD C.T.A.
7. Comprometerse a cumplir las obligaciones estatutarias y reglamentarias de toda índole, especialmente las que surgen de su relación de trabajador asociado.
8. Comprometerse a pagar por una sola vez, al momento del ingreso, una contribución que se destinará al fondo de Bienestar Social, el cual será reglamentado por el Consejo de Administración, cuyo monto será equivalente a tres (3) días de un SMLMV, aproximado al mil más cercano que no será reembolsado al asociado. El tiempo máximo para descontar de sus derechos económicos será de 3 meses.
9. Comprometerse a pagar un aporte mensual, que será una suma equivalente mínimo del dos (2%) por ciento de la compensación ordinaria. Para el caso de los asociados cesantes deberán comprometerse a pagar un aporte mensual mínimo de (2%) por ciento de un SMLMV. Dicho aporte que será reintegrado en el momento de la desvinculación como asociado a la cooperativa, siempre y cuando el resultado económico no esté demostrando pérdidas en el estado financiero de AGM SALUD C.T.A. En el trimestre inmediatamente anterior
10. Los demás que exija y estipule el Régimen de Trabajo Asociado.

**PARÁGRAFO:** Recibida la solicitud de asociación, el Consejo de Administración o quien este delegue, dispondrá de dos (2) días hábiles para resolverla. Pasado este tiempo si no es atendida la solicitud se entenderá negado.

### **ARTÍCULO 12. Derechos de los asociados. Son derechos de los trabajadores asociados:**

1. Utilizar o recibir los beneficios de AGM SALUD C.T.A.
2. Participar en las actividades generales de AGM SALUD C.T.A. y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales, así como en la planeación, organización, control y evolución de su trabajo y su área de trabajo.

3. Ser informados de la gestión de AGM SALUD C.T.A. que implica la organización administrativa, sus desarrollos técnicos, avances y perspectivas de la actividad empresarial, la situación económica y financiera y sus resultados, así como cualquier proyecto o decisión de trascendencia para el futuro de la Cooperativa.
4. Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales y/o de delegados, así como en el (proceso de elección de delegados) y en los demás eventos democráticos.
5. Presentar proyectos y recomendaciones y demás iniciativas que tengan por objeto el mejoramiento de AGM SALUD C.T.A. y en especial de las actividades que se relacionen con su área de trabajo.
6. Inspeccionar la gestión de AGM SALUD C.T.A. en las condiciones, oportunidad y términos previstos por el presente estatuto y los reglamentos.
7. Presentar quejas fundamentadas o solicitudes de investigación o comprobación de hechos que puedan configurar infracciones o irregularidades en AGM SALUD C.T.A. ante las personas y organismos competentes.
8. Estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y gozar de los servicios de bienestar social que a través de otras entidades o directamente tenga establecidos AGM SALUD C.T.A. para los trabajadores asociados.
9. Tener acceso a la formación y capacitación que ofrezca AGM SALUD C.T.A. bajo los términos y condiciones que esta señale.
10. Recibir todos los beneficios que se derivan del desarrollo de la contribución de trabajo.
11. Retirarse voluntariamente de AGM SALUD C.T.A.
12. Los demás que resulten de la Ley, el estatuto, los regímenes de Trabajo Asociado y Compensaciones y demás reglamentos.

**PARÁGRAFO:** *El ejercicio de los derechos de los asociados estará regulado y controlado por procesos disciplinarios, en caso de advertir contravenciones o violación al presente estatuto y el no cumplimiento de los deberes establecidos en la ley, los regímenes de Trabajo Asociado, Compensaciones y demás reglamentos de la cooperativa se dará inicio al debido proceso establecido en el presente estatuto para establecer las correspondientes responsabilidades.*

### **ARTÍCULO 13. Deberes de los asociados.**

Los asociados tendrán los siguientes deberes:

1. Adquirir conocimiento sobre los Principios Básicos del Cooperativismo, características del Acuerdo Cooperativo y el trabajo asociado, el presente estatuto, los regímenes de Trabajo Asociado y Compensaciones y demás reglamentos.
2. Cumplir las obligaciones derivadas del Acuerdo Cooperativo y los compromisos económicos, sociales y de toda índole para el desarrollo del objeto social de AGM SALUD C.T.A.
3. Comprometerse a hacer un aporte mensual, que será una suma equivalente mínimo al dos (2%) por ciento de la compensación ordinaria. Para el caso de los asociados cesantes deberán comprometerse a pagar un aporte mensual mínimo de (2%) por ciento de un SMLMV. El valor de este aporte será devuelto en el momento en que el asociado se retire voluntariamente, se excluya o fallezca, siempre y cuando no esté demostrando pérdidas en el estado financiero de AGM SALUD C.T.A. con corte al trimestre inmediatamente anterior, al momento del retiro.
4. Aceptar y cumplir las determinaciones que los órganos de administración y vigilancia de la Cooperativa adopten conforme al estatuto, los regímenes y demás reglamentos.
5. Comportarse solidariamente en sus relaciones con AGM SALUD C.T.A. y con los asociados de esta.

6. Abstenerse de efectuar actos inapropiados o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica y financiera o el prestigio social de AGM SALUD C.T.A. Sus asociados o directivos.
7. Ejecutar personalmente con oportunidad, pericia, interés, esfuerzo, eficiencia, honestidad, responsabilidad y lealtad la contribución personal de trabajo que se le asigne y someterse a las disposiciones reglamentarias del mismo.
8. Acatar la autoridad y dirección en las relaciones de la contribución personal de trabajo conforme a los órganos de administración establecidos en el Régimen de Trabajo Asociado.
9. Guardar prudencia y discreción en materias política, racial, religiosa o de género en sus relaciones internas con AGM SALUD C.T.A. y evitar actuaciones en estos temas que la afecten.
10. Suministrar los informes que AGM SALUD C.T.A. le solicite para el buen desarrollo de sus relaciones con ella e informar cualquier cambio de domicilio o de residencia.
11. Asistir a las reuniones, a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias y demás eventos a los cuales sea convocado; desempeñar fielmente los cargos de dirección y control en AGM SALUD C.T.A. Para los que sea elegido o nombrado.
12. Participar en los programas de educación cooperativa, capacitación general y de trabajo.
13. Abstenerse de utilizar o hacer uso de los bienes materiales o económicos de AGM SALUD C.T.A. o de los que estén a cargo de ésta, para beneficio personal o a favor de terceros.
14. Responder económicamente por las pérdidas de dineros y demás bienes de AGM SALUD C.T.A. Y los que estén bajo su manejo y responsabilidad.
15. Prestar la colaboración y solidaridad posible en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o los bienes de AGM SALUD C.T.A. Así como en emergencias de trabajo, siempre que exista conocimiento previo de tales situaciones.
16. Utilizar en todas sus relaciones con AGM SALUD C.T.A. El conducto regular, entendiéndose por éste las competencias, órganos de administración y procedimientos que para cada caso se hayan señalado.
17. Mantener buenas relaciones interpersonales basadas en cordialidad, respeto calidez con compañeros y/o superiores y personal externo.
18. Mantener la adecuada presentación personal, porte y actitud para brindar un excelente servicio.
19. Las demás que se deriven de la relación cooperativa-asociado.

#### **ARTÍCULO 14. Pérdida de la calidad de asociado.**

La calidad del asociado de AGM SALUD C.T.A. se pierde por:

1. Retiro voluntario.
2. Muerte.
3. Exclusión.

#### **ARTÍCULO 15. Retiro Voluntario.**

El asociado que desee retirarse voluntariamente de AGM SALUD C.T.A. Lo cual implica también desvincularse como trabajador asociado, deberá comunicarlo por escrito al Consejo de Administración, dentro del término señalado en el Régimen de Trabajo Asociado. Este no podrá estar condicionado a ninguna situación económica ni social.

De acuerdo con lo anterior, se entiende que el retiro es aceptado desde la fecha en que el asociado radica por escrito su voluntad de no querer seguir siendo asociado a AGM SALUD C.T.A.

---

## **ARTICULO 16. Reingreso posterior al retiro voluntario.**

El asociado que se haya retirado voluntariamente de AGM SALUD C.T.A y deseara reincorporarse, sólo podrá solicitar el reingreso treinta (30) días después de la fecha de su retiro, acreditando el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ingreso de nuevos asociados. El Consejo de Administración considerará la solicitud en los mismos términos previstos para el ingreso de nuevos asociados, siempre y cuando exista un puesto de trabajo que pueda desempeñar el interesado y tendrá en cuenta tanto el desempeño en su trabajo como su comportamiento social en la anterior vinculación.

El tiempo que tenía el asociado antes de su reingreso a AGM SALUD C.T.A. No se tendrá en cuenta para ningún efecto, sino que este se contará nuevamente desde su reingreso.

## **ARTÍCULO 17. Fallecimiento del Asociado.**

El fallecimiento del trabajador asociado implica la pérdida de su calidad de tal, a partir de la fecha de su deceso, y el Consejo de Administración formalizará su retiro en la reunión siguiente al conocimiento del hecho.

**PARÁGRAFO.** *Pago de Derechos Económicos del Trabajador Asociado Fallecido. En caso de muerte del trabajador asociado, AGM SALUD C.T.A. Pagará los aportes sociales, las compensaciones pendientes y demás derechos económicos derivados de la relación de asociado y trabajador asociado a sus herederos y/o beneficiarios, según las personas señaladas como tales en el formato de solicitud de asociación firmado al ingresar a AGM SALUD C.T.A o conforme a las disposiciones legales vigentes en materia sucesoral.*

## **ARTÍCULO 18. Exclusión.**

Los asociados podrán ser excluidos de AGM SALUD C.T.A cuando se encuentren incurso en una o más de las siguientes causales:

1. Graves infracciones a la disciplina social establecidas en el presente estatuto, los regímenes o reglamentos.
2. Violación grave de los deberes y de las obligaciones surgidas de la relación de trabajo asociado.
3. Por haberse agotado cualquiera de las escalas de faltas y sanciones previstas en el Estatuto, Regímenes y Reglamentación de Faltas Disciplinarias.
4. Negarse injustificadamente a cumplir con el trabajo asignado y demás actitudes negativas ante instrucciones u órdenes de trabajo impartidas por el órgano administrativo competente, si no se aviene a corregirlas después de habérsela hecho manifiesta.
5. Grave descuido, negligencia o abandono manifiesto que cause o pueda causar perjuicio a la Cooperativa, o coloque en riesgo de pérdida los bienes a su cuidado, que sean de propiedad de la Cooperativa o estén bajo su servicio o bajo su responsabilidad.
6. Actos reiterados de disociación, desavenencias frecuentes con compañeros de trabajo, superiores y terceros vinculados con la Cooperativa, divulgación de asuntos de la vida privada o íntima de otros trabajadores asociados y demás comportamientos que dañen el ambiente y la relación de trabajo, debidamente comprobados.
7. El revelar secretos técnicos, industriales o comerciales o asuntos de carácter reservado que causen perjuicio a la Cooperativa.
8. Apropiarse indebidamente de dineros, elementos de trabajo y demás bienes de la Cooperativa o que estén a cargo de esta o de otros asociados; o todo acto inmoral delictuoso o mal intencionado

- 
- que cometa contra los directivos, compañeros de trabajo, órganos administrativos, terceros vinculados con la Cooperativa, bienes de ésta y los de terceros que por relaciones comerciales o convenios deba responder la Cooperativa y tengan acceso sus asociados.
9. Inducir a otros asociados a cometer actos desleales o deshonestos en perjuicio de la Cooperativa.
  10. Realizar dentro de la Cooperativa, en las áreas y sitios de trabajo, actividades proselitistas de carácter político o religioso, o realizar actos discriminatorios por razones de raza, género o condición social.
  11. Falsear o retardar injustificadamente la presentación de informes o documentos que la Cooperativa requiera.
  12. Servirse de AGM SALUD C.T.A, de manera irregular en provecho personal, de otros trabajadores asociados o de terceros o efectuar operaciones ficticias o dolosas en perjuicio de la Cooperativa.
  13. Abstenerse reiteradamente de asistir a las actividades de educación cooperativa que se programen y a las asambleas generales y demás eventos democráticos a que se le cite, sin que se haya justificado o le haya sido validada.
  14. Negarse sin causa justificada a recibir capacitación cooperativa, administrativa o para el desempeño del trabajo o impedir que otros trabajadores asociados la reciban.
  15. Haber sido sancionado tres (3) veces o más con la suspensión total de derechos y/o servicios.
  16. Por incumplir sus obligaciones económicas contraídas con AGM SALUD C.T.A, dentro de los 28 días siguientes a la fecha de pago.
  17. Por haber sido removido de su cargo como miembro del Consejo de Administración, Gerente o miembro de la Junta de Vigilancia, por graves infracciones con motivo del ejercicio de cargo.
  18. Por los demás hechos que expresamente queden consagrados en el Régimen de Trabajo Asociado y demás reglamentos como causales de exclusión.

#### **ARTÍCULO 19. Procedimiento para la Exclusión.**

Una vez el asociado se encuentra incurso en una de las causales de exclusión contempladas en el artículo 18 del presente Estatuto y/o en concordancia con en el artículo 40 del Régimen de trabajo asociado, la Junta de Vigilancia o quien este delegue dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al que tenga conocimiento del presunto incumplimiento al Estatuto, Regímenes y Reglamentación de faltas disciplinarias, notificará por correo certificado al asociado al domicilio que figure en los registros de AGM SALUD C.T.A, la cooperativa, la solicitud de presentación personal con el fin de que manifieste cuál o cuáles son las razones para no cumplir con el trabajo asignado y/o incumplir el Estatuto, Regímenes y Reglamentación de Faltas Disciplinarias; entendiéndose surtida la notificación al tercer (3) día hábil siguiente de haber sido enviada la comunicación.

Cuando el asociado se presenta a la cooperativa se le informa y se leen las causales en que se encuentra incurso y los hechos que originaron el incumplimiento o los deberes como trabajador asociado y como asociado, así como las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias presuntamente violadas y sobre las cuales se basan la citación. En caso de que el asociado no se presente se entenderá la aceptación de los hechos y/o del incumplimiento asumiendo las responsabilidades y consecuencias pertinentes, completándose trámite al debido proceso de exclusión.

Realizado el proceso. La Junta de Vigilancia presenta al Consejo de Administración los documentos correspondientes a cada caso para que este órgano en su siguiente reunión los considere y aprueba la exclusión del asociado a AGM SALUD C.T.A. esta decisión quedará en el acta de Consejo. La Dirección Jurídica mediante resolución motivada, notificará al asociado

---

dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que ésta se produzca. La notificación se efectuará mediante correo certificado al domicilio que figure en los registros de AGM SALUD C.T.A. Entiéndase surtida la notificación al tercer (3) día hábil siguiente de haber sido puesta al correo la respectiva resolución.

**PARÁGRAFO 1º.**- *Cuando la causal en que se encuentre incurso el asociado sea el haberse agotado cualquiera de las escalas de faltas y sanciones previstas en el Estatuto y/o Régimen de Trabajo Asociado o Reglamento de faltas disciplinarias, no se requerirá investigación, la Dirección Jurídica mediante resolución motivada, notificará al asociado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que ésta se produzca. La notificación se efectuará mediante correo certificado al domicilio que figure en los registros de AGM SALUD C.T.A. Entiéndase surtida la notificación al tercer (3) día hábil siguiente de haber sido puesta al correo la respectiva resolución.*

**PARÁGRAFO 2º.**- *Durante la etapa de la investigación y antes que se produzca la determinación por parte del Consejo de Administración, el asociado podrá solicitar a este órgano o a la Junta de Vigilancia, la oportunidad de ser escuchado directamente. Igualmente, la Junta de Vigilancia o el Consejo de Administración podrán requerir al asociado.*

#### **ARTÍCULO 20. Recursos, consideraciones y ejecución de providencias.**

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la resolución, el asociado excluido podrá interponer recurso de reposición ante el Consejo de Administración y en subsidio el de apelación ante el Comité de Apelaciones nombrado por la Asamblea, mediante escrito dirigido al Consejo de Administración y radicado en las oficinas de AGM SALUD C.T.A.

Recibido oportunamente el escrito contentivo de los recursos, el Consejo de Administración deberá resolver el de Reposición en la reunión siguiente a la fecha de su presentación y si confirma la exclusión, concederá el recurso de Apelación en un plazo máximo de diez (10) días calendario.

**PARÁGRAFO 1.** *El asociado excluido no podrá reingresar a AGM SALUD C.T.A.*

**PARÁGRAFO 2.** *Si ante la ocurrencia de uno o algunos de los casos previstos en el presente artículo, el Consejo de Administración considera que la sanción a imponer al asociado debe ser diferente, podrá imponerle ya sea llamado de atención, multas o suspensión de derechos.*

**PARÁGRAFO 3.** *Los integrantes de los órganos de administración y vigilancia, elegidos por la Asamblea General solo podrán ser excluidos una vez ésta los haya despojado de su investidura.*

#### **ARTÍCULO 21. Pérdida de calidades o condiciones para ser asociado.**

La terminación de la relación de asociado y de la condición de contribución de trabajo personal por las causales previstas en el presente estatuto y en el respectivo régimen de trabajo asociado, se producirá mediante resolución motivada y se notificará personalmente al asociado, salvo que se desconozca su paradero, caso en el cual se enviará por correo certificado a la dirección de notificación que tenga registrada en la solicitud de asociación a AGM SALUD C.T.A.

#### **ARTÍCULO 22. Efectos de la pérdida de la calidad de asociado.**

Producida la pérdida de la calidad de asociado por cualquier causa, se procederá a cancelar su

---

registro como tal, liquidar su relación de trabajo asociado y a dar por terminadas las obligaciones pactadas a favor de AGM SALUD C.T.A.; se efectuarán los cruces económicos respectivos y se devolverá el saldo a favor del asociado dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes, en la forma y términos previstos en el presente estatuto. Si el valor de las obligaciones es superior al monto de los aportes y demás derechos económicos, el deudor deberá pagar el saldo a cargo en forma inmediata, salvo que el Consejo de Administración o quien este delegue, le otorgue un plazo adicional, caso en el cual deberá garantizar adecuadamente y a juicio de este órgano las obligaciones que queden pendientes.

### **CAPITULO III RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTÍCULO 23. Mantenimiento de la Disciplina.**

Clases y Graduación de las medidas disciplinarias. Corresponde al Consejo de Administración, la Junta de vigilancia o quien estos deleguen, mantener la disciplina interna, para lo cual podrá aplicar a los asociados las siguientes medidas disciplinarias y las que se encuentren tipificadas en el Régimen de trabajo asociado y en la Reglamentación de faltas disciplinarias.

1. Amonestaciones, que consiste en llamado de atención por escrito.
2. Multa pecuniaria.
3. Suspensión de los derechos.
4. Suspensión del uso de servicios.
5. Suspensión total de derechos.
6. Terminación del convenio de trabajo autogestionario.
7. Exclusión, (Terminación del convenio de asociación).

#### **ARTÍCULO 24. Amonestación.**

Sin perjuicio de los llamados de atención que de conformidad con la ley el presente estatuto efectúe el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia o quien estos deleguen, podrán hacer amonestaciones escritas a los trabajadores asociados que cometan faltas leves a sus deberes y obligaciones señaladas en el estatuto y en los reglamentos, de las cuales se dejará constancia en el registro social, hoja de vida o archivo individual del asociado. Contra esta medida disciplinaria no procede recurso alguno, no obstante, el trabajador asociado amonestado podrá dejar por escrito sus justificaciones y aclaraciones de la cuales también se dejará la respectiva constancia en los mismos registros y si corresponde podrá hacerlas públicas, siempre garantizando el debido proceso.

#### **ARTÍCULO 25. Multas pecuniarias.**

El Consejo de Administración o quien este delegue podrá imponer multas a los trabajadores asociados o delegados que no asistan a las reuniones de asamblea general o a los demás eventos democráticos, educativos o recreativos sin causa justificada. Igualmente, el régimen de trabajo asociado podrá contemplar la imposición de multas por incumplimiento a los horarios de trabajo o la inasistencia a las jornadas de trabajo o a las reuniones de capacitación, de planeación u organización de actividades y las demás establecidas en la Reglamentación de faltas disciplinarias.

---

El valor de las multas por incumplimiento a eventos no podrá exceder a una suma equivalente a un (1) salario mínimo diario legal vigente, y por faltas al trabajo no podrá exceder a cuatro (4) días de compensación del trabajador asociado. El valor de las multas por incumplimiento a eventos se destinará para incrementar el fondo de educación y por faltas al trabajo al fondo de bienestar.

Igualmente, los reglamentos de los diferentes servicios o comités, así como los diversos convenios de trabajo autogestionario que suscriba el trabajador asociado con AGM SALUD C.T.A., podrán establecer sanciones pecuniarias, tales como intereses moratorios, cláusulas indemnizatorias, reintegros de gastos causados por la no asistencia a los eventos y demás cobros por incumplimiento de las obligaciones económicas o de contribución de trabajo. Contra esta medida disciplinaria no tiene recurso.

#### **ARTÍCULO 26. Suspensión del Uso de Servicios.**

Los reglamentos de los servicios o beneficios que tenga establecidos AGM SALUD C.T.A., contemplarán suspensiones temporales como consecuencia del incumplimiento de los trabajadores asociados en las obligaciones que surgen de los mismos, las cuales serán precisadas en cada reglamento estableciendo su respectivo procedimiento de imposición.

#### **ARTÍCULO 27. Suspensión total o temporal de derechos.**

Ante la ocurrencia de faltas reiteradas y debidamente sancionadas, en la utilización de los servicios, que hayan obligado a la suspensión de los mismos por más de una vez o si el trabajador asociado se encuentra incurso en una causal de exclusión pero existieren atenuantes o justificaciones razonables y el Consejo de Administración encontrare que la exclusión resulta excesiva, podrá decretar la suspensión total o temporal de los derechos del asociado infractor, indicando con precisión el término de la sanción que en ningún caso podrá exceder de dos (2) meses y el cual comprenderá también la suspensión temporal del trabajo sin derecho a recibir compensación alguna por el mismo término.

Para la imposición de esta sanción se dará aplicación al procedimiento previsto para la exclusión de los trabajadores asociados.

**PARÁGRAFO.** - *Graduación de sanciones: Salvo para las faltas cuya sanción está prevista en la Reglamentación de faltas disciplinarias y las consagradas en el Régimen de Trabajo Asociado y el estatuto, las medidas disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta las consecuencias perjudiciales que del hecho cometido se deriven, o puedan derivarse, para AGM SALUD C.T.A o sus asociados y las circunstancias atenuantes o agravantes que a continuación se señalan:*

##### **Atenuantes:**

1. Antecedentes de buen comportamiento personal, social y de trabajo del infractor
2. Actitud favorable del trabajador asociado frente a los principios y valores cooperativos y con respecto al trabajo asignado.
3. Aceptación de la falta y compromiso de corrección

##### **Agravantes:**

1. Reincidencia en la falta
2. Rehusarse a los requerimientos que le efectúen los órganos de administración o vigilancia.
3. Impacto generado en la contribución de trabajo personal.
4. Negarse a reconocer la falta cometida mediante falsos o tergiversados argumentos.
5. Ser el infractor miembro del Consejo de Administración o la Junta de Vigilancia, gerente o trabajador asociado con jerarquía superior.

---

## **CAPITULO IV SOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRANSIGIBLES**

### **ARTÍCULO 28. Conciliación.**

Las diferencias que surjan entre AGM SALUD C.T.A. y cada uno de los asociados o entre éstos por causa o con ocasión de las actividades propias de la misma y siempre que versen sobre derechos transigibles y no sean de materia disciplinaria, se someterán a conciliación en presencia de un miembro de la Junta de Vigilancia o a quien este delegue, de lo cual se dejara constancia escrita.

### **ARTÍCULO 29. Procedimiento para la conciliación y adopción de otros métodos.**

Las partes en conflicto podrán solicitar la conciliación conjunta o separadamente ante los centros de conciliación autorizados y que correspondan al domicilio de AGM SALUD C.T.A. y se someterán al procedimiento establecido por la ley.

El acta que contenga el acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo. Si el acuerdo en la conciliación fuere parcial, las partes quedarán en libertad de discutir solamente las diferencias no conciliadas. Si la conciliación no prospera las partes podrán convenir la amigable composición o el arbitramento, conforme al procedimiento establecido por la ley o acudir a la justicia ordinaria.

### **ARTÍCULO 30. Solución a diferencias originadas en el Régimen de Trabajo.**

Las diferencias que surjan entre la cooperativa de trabajo asociado en virtud de los convenios de trabajo autogestionario podrán arreglarse directamente o mediante el trámite de conciliación previsto en los artículos anteriores. Agotada esta instancia, si fuere posible, se someterán al procedimiento arbitral de que trata el Código de Procedimiento Civil.

En todo caso las soluciones a las discrepancias o conflictos relativos al trabajo asociado se fundamentarán en las disposiciones legales sobre trabajo asociado, el presente estatuto y los regímenes de trabajo asociado y compensaciones.

## **CAPITULO V ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA**

### **ARTÍCULO 31. Órganos de dirección y administración**

La administración de AGM SALUD C.T.A. estará a cargo de la Asamblea General, el Consejo de Administración, el Gerente y los comités asesores que se creen.

### **ARTÍCULO 32. Asamblea General.**

La Asamblea General es el órgano máximo de administración de AGM SALUD C.T.A. y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias o estatutarias. La constituye la reunión de los asociados hábiles o de los delegados elegidos por éstos.

---

**PARÁGRAFO.** - *Asociados o delegados hábiles: Son asociados o delegados hábiles para efectos del presente artículo, los inscritos en el Registro Social que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de todas sus obligaciones con AGM SALUD C.T.A. Al momento de la convocatoria para la celebración de la Asamblea General y de conformidad con el reglamento que sobre el particular expida el Consejo de Administración.*

La Junta de Vigilancia verificará la lista de asociados hábiles e inhábiles suministrada por la administración y la relación de estos últimos será publicada para conocimiento de los afectados, la cual durará fijada en las sedes de AGM SALUD C.T.A por un término de quince (15) días calendario anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea, tiempo durante el cual los asociados afectados podrán presentar los reclamos correspondientes.

### **ARTÍCULO 33. Asamblea de delegados.**

La Asamblea General de Asociados podrá ser sustituida por Asamblea de Delegados, siempre y cuando el número de asociados sea superior a cien (100), o cuando más del cincuenta (50%) por ciento de éstos estén domiciliados en diferentes municipios del país, o cuando su realización resultare desproporcionadamente onerosa en consideración de los recursos de AGM SALUD C.T.A. a juicio del Consejo de Administración.

El número de delegados será mínimo de veinte (20) asociados principales y (2) suplentes, elegidos para periodos de dos (2) años, de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el consejo de administración, que en todo caso deberá garantizar la adecuada información y la elección de quienes habrán de sucederles.

A la asamblea general de delegados le serán aplicables, en lo pertinente las normas relativa a la asamblea general de asociados, incluyendo la habilidad o inhabilidad de los asociados para la asistencia.

### **ARTÍCULO 34. Clases de Asamblea General.**

Las Asambleas Generales 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. La Asamblea Extraordinaria podrá reunirse en cualquier época del año, con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la siguiente Asamblea Ordinaria y en ellas se tratará únicamente los asuntos para los cuales han sido convocados y los que se deriven estrictamente de éstos.

### **ARTÍCULO 35. Convocatoria.**

La convocatoria a Asamblea General se hará para fecha, hora, y lugar determinados. La notificación de la convocatoria se hará mínimo con una anticipación no inferior a quince (15) días calendario, mediante avisos públicos colocados en lugar visible de las sedes de AGM SALUD C.T.A. o en los diferentes sitios de trabajo de los asociados o mediante circulares enviadas a éstos por cualquier medio.

### **ARTÍCULO 36. Derecho de inspección.**

Notificada la convocatoria a asamblea general, dentro de los quince (15) días calendario

---

anteriores a la fecha de celebración de la asamblea, los asociados podrán examinar, los documentos, balances y estados financieros, así como los informes que se presentarán a su consideración, los cuales quedarán a su disposición en las oficinas de AGM SALUD C.T.A en los horarios que el Consejo de Administración establezca en la convocatoria.

### **ARTÍCULO 37. Competencia para convocar Asamblea General.**

Por regla general la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria será convocada por el Consejo de Administración.

La Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal, o un quince por ciento (15%) mínimo de los asociados, podrán solicitar al Consejo de Administración la Convocatoria de Asamblea General Extraordinaria.

El Consejo de Administración deberá efectuar la convocatoria a Asamblea General Ordinaria a más tardar el día cinco (5) de marzo del respectivo año, si así no procediere, la convocatoria deberá solicitarla la Junta de vigilancia quien tendrá plazo máximo para ello hasta el día diez (10) del mismo mes, en su defecto corresponderá efectuar la citación al Revisor Fiscal o al quince por ciento (15%) de los asociados para que la Asamblea se reúna dentro del término legal.

Si el Consejo de Administración no atiende 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 asociados, dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la petición, se procederá así: Si la solicitud fue hecha por la Junta de Vigilancia, podrá convocar el revisor fiscal sustentando los argumentos que motivaron a la Junta de Vigilancia para elevar la petición; si fuere el Revisor Fiscal quien hubiere solicitado la convocatoria, ésta la podrá efectuar la junta de vigilancia fundamentando los argumentos del Revisor Fiscal y si la solicitud fue formulada por el quince por ciento (15%) de los asociados, la Junta de Vigilancia y/o el Revisor Fiscal, si apoyan los argumentos de los peticionarios, podrán convocar la Asamblea General.

### **ARTÍCULO 38. Procedimiento interno de asamblea.**

En las reuniones de la asamblea general se observarán las siguientes normas, sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes:

1. Las reuniones se llevarán a cabo en el lugar, día y hora que determine la convocatoria, serán instaladas por el presidente del Consejo de Administración quien las dirigirá provisionalmente hasta tanto la asamblea elige de su seno un presidente y un vicepresidente. El secretario podrá ser el mismo del Consejo de Administración o quien la Asamblea elija.
2. El quórum de la Asamblea General lo constituye la mitad de los asociados / o delegados hábiles más uno convocados. Si dentro de la hora siguiente a la fijada en la convocatoria, no se hubiere integrado el quórum, se dejará constancia en el acta de tal hecho y la asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones validas con un número de asociados no inferior al diez por ciento (10%) del total de los asociados hábiles, ni al cincuenta por ciento (50%) del número requerido para constituir una Cooperativa. En las asambleas generales de delegados el quórum mínimo no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) de los elegidos y convocados. Una vez constituido el quórum, éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo referido.

3. Cada asociado tendrá derecho solo a un voto. Los asociados o delegados convocados no podrán delegar su representación en ningún caso y para ningún efecto.
4. Las decisiones se tomarán por la mayoría absoluta (50% +1) de los votos de los asociados delegados asistentes a la asamblea ordinaria o extraordinaria. La reforma del Estatuto, la fijación de aportes extraordinarios, la amortización de aportes, la transformación, fusión, incorporación, escisión y la disolución para liquidación, requerirán siempre del voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los asistentes.
5. Para la elección de los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia se procederá así: Se procurara inicialmente que la elección sea por unanimidad de los asociados o delegados hábiles asistentes, si ello no fuere posible, se abrirán las postulaciones por separado, con el fin de que se inscriban todos los candidatos que deseen integrar el Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia; la relación final de inscritos para cada organismo deberá contener más candidatos que puestos a proveer. A continuación, se procederá a la votación secreta mediante papeleta en la que cada asistente consignará tantos nombres como miembros principales se proyecta elegir, tomándolo de la lista de candidatos inscritos.  
Producido el escrutinio se tendrán como elegidos para los cargos los candidatos que obtengan la mayoría de los votos y en orden descendente hasta copar el número de personas a elegir por cada organismo, proveyéndose primero los cargos principales y luego los suplentes numéricos.  
Si se presentan dos o más listas o planchas, el sistema a aplicar será el de cociente electoral.
6. Para la elección del Revisor Fiscal se inscribirán candidatos con sus respectivos suplentes, quienes deberán ser contadores públicos con matrícula vigente o personas jurídicas de las autorizadas por la ley para ejercer la función a través de contadores públicos. Los candidatos se presentarán con sus respectivas hojas de vida o de servicios, la forma de la prestación del servicio y el costo de este. El sistema electoral por aplicar será el de mayoría absoluta de los votos de los delegados asistentes a la asamblea ordinaria o extraordinaria.
7. Lo ocurrido en las reuniones de la asamblea general se hará constar en el libro de actas y éstas se encabezarán con su número y contendrán por lo menos la siguiente información: lugar, fecha y hora de la reunión; forma y antelación de la convocatoria y órgano o persona que convocó; número de asociados asistentes y número de los convocados; los asuntos tratados; las decisiones adoptadas y el número de votos emitidos en favor, en contra, nulos o en blanco; las constancias presentadas por los asistentes a la reunión; los nombramientos efectuados y la fecha y hora de clausura. El estudio y aprobación del acta a la que se refiere el inciso anterior se hará por el comité de verificación y aprobación del acta, elegido por la asamblea, quienes la firmarán de conformidad y en representación de ésta, junto con el presidente y el secretario de esta.

### **ARTÍCULO 39. Funciones de la Asamblea General.**

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, son funciones de la Asamblea General:

1. Establecer las políticas y directrices generales de la Cooperativa para el cumplimiento del objeto social.
2. Aprobar y reformar el régimen de trabajo asociado y compensaciones.
3. Reformar los estatutos.
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 del ejercicio económico conforme a lo previsto en la ley y el presente estatuto.
7. Fijar aportes extraordinarios o cuotas especiales para fines determinados y que obliguen a todos los trabajadores asociados.

8. Elegir y remover los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, conforme el presente estatuto.
9. Conocer la responsabilidad de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, y si es el caso, decidir en única instancia las sanciones a que haya lugar.
10. Dirimir los conflictos que puedan presentarse entre el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y tomar las medidas del caso.
11. Nombrar a los miembros del Comité de Apelaciones.
12. Decidir sobre la amortización total o parcial de las aportaciones hechas por los trabajadores asociados.
13. Acordar la fusión o incorporación a otras entidades de igual naturaleza, la escisión o la transformación en una nueva entidad de naturaleza similar.
14. Aprobar su propio reglamento.
15. Disolver y ordenar la liquidación de la Cooperativa.
16. Las demás que le señale la ley y el presente estatuto.

#### **ARTÍCULO 40. Consejo de Administración.**

El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Estará integrado por tres (3) miembros principales y tres (3) miembros suplentes, elegidos por la Asamblea General, sin perjuicio que puedan ser reelegidos o removidos libremente por ésta.

#### **ARTÍCULO 41. Período.**

Sus miembros serán elegidos para periodos de tres (3) años contados a partir del momento en que sean elegidos por la asamblea.

#### **ARTÍCULO 42. Requisitos para la elección de los miembros del Consejo de Administración.**

Para ser elegido miembro principal o suplente del Consejo de Administración los candidatos deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Ser asociado hábil de AGM SALUD C.T.A. con una antigüedad no menor a dos (2) años ininterrumpidos o ser socio fundador.
2. Acreditar haber recibido educación cooperativa y de economía solidaria básica, con énfasis en trabajo asociado y tener conocimientos en administración cooperativa, bien sea mediante formación profesional o por la participación en cursos o seminarios especializados mínimo de doscientas ochenta (280) horas, debidamente certificados por una institución autorizada para impartirlos.
3. Tener experiencia en el desempeño de cargos de dirección, por haber hecho parte de órganos de administración o de control social ya sea en otras empresas solidarias o de carácter privado.
4. No haber sido sancionado durante el año anterior, por incumplimiento a sus deberes de trabajo asociado, o suspendido de servicios o derechos, por la cooperativa o sancionado por alguno de los órganos que ejercen vigilancia y control sobre la misma.
5. No estar incurso en alguna de las inhabilidades o incompatibilidades establecidas por el presente estatuto o la ley.
6. Gozar de buena reputación, no haber sido condenado por delitos comunes, ni encontrarse bajo declaratoria de inhabilidad para el desempeño de cargos en entidades del Sector Cooperativo.
7. Gozar de buena honorabilidad, en el manejo de fondos y bienes de entidades cooperativas o de otra índole.

---

### **ARTÍCULO 43. Consejeros suplentes.**

Los miembros suplentes del Consejo de Administración, en su orden reemplazarán a los principales en su ausencias accidentales, temporales o permanentes, o cuando han sido removidos de su cargo.

Cuando un miembro principal del Consejo de Administración pierda la calidad de asociado o sea removido del cargo, será reemplazado por el suplente al que corresponda, quien entrará a ejercer en propiedad hasta que la Asamblea General elija un nuevo principal por lo que reste del período del principal reemplazado, si fuere el caso.

### **ARTÍCULO 44. Funcionamiento.**

El Consejo de Administración una vez instalado elegirá entre sus miembros principales un presidente y un vicepresidente y nombrará un secretario. Se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, según el calendario que para el efecto adopte y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.

En el Reglamento del Consejo de Administración se determinará entre otras cosas: la forma, competencia y términos de efectuar la convocatoria; los asistentes; la composición del quórum; la forma de adopción de las decisiones; el procedimiento de elecciones; las funciones del Presidente, Vicepresidente y Secretario; los requisitos mínimos de las actas; los comités o comisiones a nombrar y la forma como éstos deben ser integrados, y en general, todo lo relativo al procedimiento y funcionamiento de este organismo.

Las decisiones del Consejo de Administración relacionadas con la reglamentación de los servicios o con determinaciones que obliguen a todos los asociados, deberán ser comunicadas a éstos en forma inmediata mediante comunicaciones personales o circulares fijadas en sitio visible en las diferentes dependencias o sitios de trabajo de la Cooperativa.

**PARÁGRAFO.** - *Los miembros suplentes del Consejo de Administración, el Gerente, el Revisor Fiscal y los miembros de la Junta de Vigilancia cuando asistan tendrán voz, pero no voto en las reuniones del Consejo de Administración.*

### **ARTÍCULO 45. Funciones.**

Son funciones del Consejo de Administración:

1. Adoptar su propio reglamento y elegir a sus dignatarios.
2. Cumplir y hacer cumplir el estatuto, los reglamentos y mandatos de la Asamblea General.
3. Implementar los planes y programas de desarrollo de la Cooperativa, buscando que se preste el mayor servicio posible a los asociados y el desarrollo armónico de la misma.
4. Estudiar y adoptar el proyecto de presupuesto del ejercicio económico que presente a su consideración la Gerencia y velar por su adecuada ejecución.
5. Expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección y organización de AGM SALUD C.T.A. y el cabal logro de sus fines.
6. Expedir las reglamentaciones de los diferentes servicios, así como los plazos, cuantías de pago y gastos de administración de las obligaciones que surjan de la prestación de estos.
7. Aprobar la estructura administrativa, la planta de cargos de AGM SALUD C.T.A.

- 
8. Establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para la debida aplicación de los Regímenes de Trabajo Asociado y Compensaciones.
  9. Revisar la escala de compensaciones para retribuir el trabajo de los trabajadores asociados.
  10. Elegir el comité de apelaciones, elaborar y aprobar su reglamento con número de integrantes y periodo.
  11. Convocar a la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria y presentar el proyecto de orden del día y reglamento de esta.
  12. Nombrar y remover al Gerente y a su suplente.
  13. Autorizar al Gerente en cada caso cuando deba realizar operaciones para comprar, vender, permutar, gravar, arrendar, o tomar en arriendo bienes inmuebles a nombre de AGM SALUD C.T.A.
  14. Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales y autorizar al Gerente para transigir cualquier litigio que tenga la Cooperativa.
  15. Examinar los informes que le presente la Gerencia, pronunciarse sobre ellos y sobre los demás informes que solicite de otros asociados directivos que considere convenientes; así como conocer las mociones, medidas requeridas y pronunciamientos de la Revisoría Fiscal y la Junta de Vigilancia.
  16. Aprobar o improbar el ingreso de los asociados; imponerles las sanciones que le corresponden de acuerdo con el presente estatuto y los reglamentos y decretar su exclusión.
  17. Aprobar o improbar los estados financieros intermedios que se sometan a su consideración.
  18. Resolver sobre la afiliación a otras entidades, o sobre la participación en la constitución de nuevas.
  19. Organizar los comités permanentes y comisiones transitorias que sean de su competencia, reglamentar su funcionamiento y designar los miembros de estos.
  20. Señalar las características de los seguros que deben amparar los bienes y las actividades de AGM SALUD C.T.A. y fijar cuantía y condiciones de las pólizas de manejo que deben constituir el Gerente y quienes desempeñan cargos de responsabilidad y manejo.
  21. Informar a los asociados de manera periódica sobre su gestión administrativa, financiera, económica y social.
  22. Rendir en forma independiente o en asocio con el Gerente informes a la Asamblea General sobre las actividades realizadas durante el ejercicio y presentar un proyecto de destinación de los excedentes si los hubiere.
  23. Aprobar el ascenso de trabajadores asociados.
  24. Autorizar al gerente para celebrar contratos de operación según el objeto de AGM Salud C.T.A y para efectuar acciones financieras cuando pasen de 200 SMLMV.
  25. En general ejercer todas aquellas funciones que le correspondan y que tengan relación con la dirección permanente sobre AGM SALUD C.T.A., cumpliendo siempre la normatividad vigente referente a las entidades sin ánimo de lucro y/o cooperativas de trabajo asociado y las actividades no asignadas expresamente a otros órganos por la ley o el presente estatuto.

#### **ARTÍCULO 46. Remoción de los miembros del Consejo de Administración.**

Los miembros del Consejo de Administración podrán ser removidos de sus cargos en cualquier momento, por las siguientes causales:

1. La pérdida de la calidad de asociado.
2. No asistir en forma justificada a más de tres (3) sesiones en forma continua o más de cinco (5) forma discontinua, durante el periodo de sesiones de cada año, tanto en las ordinarias como en las extraordinarias.
3. Quedar incurso en alguna de las incompatibilidades previstas en el presente estatuto.

- 
4. Declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo.
  5. Divulgar información confidencial y de reserva.
  6. Graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo de miembro del Consejo de Administración o que atenten contra la buena marcha de AGM SALUD C.T.A.

**PARÁGRAFO 1.-** *Salvo el numeral 6 cuya decisión será competencia de la asamblea general, la remoción como miembro del Consejo de Administración será decretada por este mismo organismo, con el voto favorable de por lo menos las dos terceras (2/3) partes de sus miembros restantes. Si el afectado apelare a la Asamblea General esta decisión, no podrá actuar como consejero hasta que ésta decida.*

**PARÁGRAFO 2.-** *El miembro del Consejo de Administración que llegare a ser removido en los anteriores términos, quedará declarado dimitente (dejará el cargo que venía ocupando) durante el periodo siguiente para ser elegido miembro de este organismo.*

#### **ARTÍCULO 47. Gerente.**

El Gerente es el representante legal de la Cooperativa, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración. Ejecutará sus funciones bajo la supervisión inmediata del Consejo de Administración y es responsable ante éste y ante la Asamblea General por la marcha de la Cooperativa.

Será elegido por el Consejo de Administración, sin perjuicio de poder ser removido libremente en cualquier tiempo por dicho organismo; en concordancia con las normas legales vigentes.

#### **ARTÍCULO 48. Condiciones para desempeñar el cargo de Gerente.**

El aspirante a Gerente de AGM SALUD C.T.A. deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Tener experiencia en el desempeño eficiente de cargos directivos, soportada en su hoja de vida.
2. Gozar de buena reputación, particularmente en el manejo de fondos y bienes, por no tener antecedentes de incumplimiento de sus obligaciones financieras tanto en AGM SALUD C.T.A. como en otras entidades y por no estar incurso en procesos o condenado por la comisión de delitos comunes dolosos.
3. No estar incurso en incompatibilidad establecida por el presente estatuto, ni encontrarse bajo declaratoria de inhabilidad para el desempeño de cargos en entidades del Sector Cooperativo.
4. Tener aptitud e idoneidad, especialmente en los aspectos relacionados con los objetivos sociales y las actividades de AGM SALUD C.T.A.
5. Acreditar conocimientos de cooperativismo con énfasis en trabajo asociado y tener conocimientos en administración cooperativa, bien sea mediante formación profesional o por la participación en cursos o seminarios especializados mínimo de trescientos ochenta (380) horas, debidamente certificados por una institución autorizada para impartirlos.
6. Demostrar responsabilidad y cumplimiento en el desempeño de sus funciones.

**PARÁGRAFO.** *- El Gerente entrará a ejercer el cargo una vez acepte su nombramiento, presente las pólizas de manejo y tome posesión ante el Consejo de Administración.*

---

## **ARTÍCULO 49. Suplente del Gerente.**

En sus ausencias temporales o accidentales, el Gerente será reemplazado por la persona que determine el Consejo de Administración, quien deberá reunir las mismas condiciones exigidas al Gerente principal.

## **ARTÍCULO 50. Funciones del Gerente.**

Son funciones del Gerente:

1. Ejecutar las decisiones, acuerdos y orientaciones de la Asamblea General y del Consejo de Administración, así como supervisar el funcionamiento de AGM SALUD C.T.A., la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas, cuidar de la debida y oportuna ejecución de las operaciones y su contabilización y velar porque los bienes y valores se hallen adecuadamente protegidos.
2. Proponer las políticas administrativas de la Cooperativa, los planes y programas para el desarrollo empresarial y preparar los proyectos y presupuestos que serán sometidos a consideración del Consejo de Administración.
3. Rendir periódicamente al Consejo de Administración, por lo menos una vez al mes, los informes relativos al funcionamiento general de la Cooperativa, su situación económica y financiera; así como presentarle periódicamente informes sobre la ejecución de los diferentes proyectos que integran el plan de desarrollo de la entidad.
4. Gestionar y realizar negociaciones de financiamiento y de asistencia técnica cuando éstas se requieran en el cumplimiento del objetivo social y para la ejecución del plan de desarrollo de AGM SALUD C.T.A.
5. Realizar la dirección general de las relaciones de trabajo con los asociados y demás personal que realice contribución de trabajo en AGM SALUD C.T.A.
6. Coordinar la información general que deben recibir los trabajadores asociados, así como la relativa a los servicios complementarios del trabajo asociado y demás asuntos de interés.
7. Celebrar contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades de AGM SALUD C.T.A. y cuya cuantía individual no exceda al equivalente a doscientos (200) SMLMV.
8. Generar y mantener las relaciones públicas y comerciales.
9. Celebrar, previa autorización expresa del Consejo de Administración, los contratos relacionados con la adquisición, venta y constitución de garantías reales sobre inmuebles o específicas sobre otros bienes y cuando el monto de otros contratos exceda la cuantía de sus facultades.
10. Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales que para el efecto se le otorguen por parte del Consejo de Administración.
11. Celebrar convenios con diferentes entidades que permitan brindar en las mejores condiciones servicios complementarios a los asociados.
12. Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial la representación judicial o extrajudicial de AGM SALUD C.T.A.
13. Dirigir las relaciones públicas de AGM SALUD C.T.A, en especial con las organizaciones del Sector Cooperativo y de Economía Solidaria y propiciar la comunicación permanente con los trabajadores asociados.
14. Velar por el cumplimiento de los deberes de los trabajadores asociados y aplicar las sanciones disciplinarias que expresamente le determinen los reglamentos.
15. Preparar el informe anual sobre la gestión de la administración y los resultados financieros para ser presentado a la asamblea general conjunta o separadamente con el consejo de administración.

---

## **ARTICULO 51. Remoción del Gerente.**

El Gerente podrá ser removido de su cargo en cualquier momento, por las siguientes causales:

1. La pérdida de la calidad de asociado.
2. Quedar incurso en alguna de las inhabilidades previstas en el presente estatuto o en la ley.
3. Declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo.
4. Divulgar sin tener autorización de la Asamblea General, información confidencial y de reserva.
5. Graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo de Gerente o que atenten contra la buena marcha de AGM SALUD C.T.A.

## **ARTÍCULO 52. Comités.**

Par facilitar el cumplimiento de los objetivos de AGM SALUD C.T.A. ampliar la participación de los asociados en los procesos administrativos, contar con un adecuado medio de asesoría, de acuerdo con las necesidades de la organización, el Consejo de Administración, podrá crear comités permanentes que serán integrados y tendrán las funciones establecidas en el reglamento respectivo.

En todo caso y de conformidad con la ley, deberá existir un comité de educación, que será nombrado por el Consejo de Administración, quien le determinará sus funciones, en correspondencia con las disposiciones legales vigentes.

## **ARTICULO 53. Comité de Educación.**

Dentro del programa de actividades a realizar en materia de educación cooperativa, el comité de educación, tendrá en cuenta la programación y realización de formación a los asociados en economía solidaria con énfasis en trabajo asociado según la norma y máximo a los noventa (90) días desde la fecha del ingreso del asociado; Al cumplimiento del año sin interrupción y sin ninguna novedad de llamado de atención o sanción disciplinaria, iniciara su capacitación y educación, para la postulación de cargos directivos de la administración de la cooperativa.

De igual forma se capacitará a todos los directivos en alta Gerencia del sector solidario, además el presupuesto para la educación será el 20% de los excedentes como también auxilios, contribuciones y donaciones que perciba la cooperativa para este fin.

## **ARTÍCULO 54. Integración y funcionamiento.**

Los comités serán conformados por los asociados que reúnan las condiciones para cumplir con las funciones correspondientes. Los miembros de los comités permanentes que establezca el Consejo de administración serán nombrados para periodos de dos (2) años, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos o removidos libremente.

Los reglamentos de los comités permanentes establecerán el número de sus miembros, los requisitos para su nombramiento, sus funciones y demás aspectos de procedimiento para garantizar un adecuado funcionamiento. De sus actuaciones deberá dejarse constancia en acta suscritas por todos los integrantes o por el coordinador y secretario del respectivo comité.

---

## **ARTÍCULO 55. Comité de Apelaciones.**

Para considerar y resolver los recursos de apelación interpuestos por los asociados, la Asamblea mediante el procedimiento establecido en el respectivo reglamento, designará un comité, el cual estará integrado por tres (3) asociados hábiles, dos elegidos por la asamblea y un asociado perteneciente al Consejo de Administración cuyo período será de un (1) año.

## **CAPITULO VI INSPECCIÓN Y VIGILANCIA**

### **ARTÍCULO 56. Órganos**

Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Estado ejerza sobre AGM SALUD C.T.A., ésta contará para su control social con una Junta de Vigilancia y para su fiscalización con un Revisor Fiscal.

### **ARTÍCULO 57. Junta de Vigilancia.**

La Junta de Vigilancia es el órgano de control social que tiene a su cargo velar por el correcto funcionamiento y eficiente administración de AGM SALUD C.T.A., referido al control social. Estará integrada por tres (3) asociados hábiles con sus respectivos suplentes, para un periodo de dos (2) años contados a partir del momento en que sean elegidos por la Asamblea General, sin perjuicio que puedan ser reelegidos o removidos libremente y responderán ante ella por el cumplimiento de sus deberes, dentro de los límites de la Ley y del presente estatuto.

### **ARTÍCULO 58. Requisitos para la elección de los miembros de la Junta de Vigilancia.**

Para ser elegido miembro principal o suplente de la Junta de Vigilancia, los candidatos deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Ser asociado hábil de AGM SALUD C.T.A. con una antigüedad no menor a dos (2) años ininterrumpidos o ser socio fundador.
2. Acreditar haber recibido educación cooperativa y de economía solidaria básica, con énfasis en trabajo asociado y tener conocimientos en administración cooperativa, bien sea mediante formación profesional o por la participación en cursos o seminarios especializados mínimo de ciento ochenta (180) horas, debidamente certificados por una institución autorizada para impartirlos
3. Tener experiencia en el desempeño del cargo.
4. No haber sido sancionado durante el año anterior, por incumplimiento a sus deberes de trabajo asociado, o suspendido de servicios o derechos, por la cooperativa.
5. No estar incurso en alguna de las inhabilidades o incompatibilidades establecidas por el presente estatuto o la ley.
6. Gozar de buena reputación, no haber sido condenado por delitos comunes, ni encontrarse bajo declaratoria de inhabilidad para el desempeño de cargos en entidades del Sector Cooperativo.

### **ARTÍCULO 59. Funcionamiento.**

Para su funcionamiento entre ellos elegirán un presidente, un secretario y un vocal.

---

La Junta de Vigilancia sesionará ordinariamente mínimo una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen, mediante reglamentación que para el efecto adopte. Sus decisiones deben tomarse por mayoría y de sus actuaciones se dejará constancia en acta suscrita por sus miembros.

#### **ARTÍCULO 60. Funciones.**

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 y valores cooperativos.
2. Informar a los órganos de Administración, al Revisor Fiscal y a la Entidad Estatal de inspección y vigilancia sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de AGM SALUD C.T.A con base en el estatuto, los regímenes y reglamentos y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.
3. Conocer los reclamos que por escrito presenten los asociados en relación con el estatuto, los regímenes y reglamentos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
4. Hacer llamados de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, el estatuto, regímenes, reglamentos y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
5. Llevar adecuadamente el libro de actas correspondientes a sus reuniones y actuaciones.
6. Adelantar las investigaciones disciplinarias a los asociados, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa.
7. Hacer seguimiento semestral a las quejas presentadas por los asociados ante el consejo de administración o el representante legal, con el fin de verificar la atención de estas.
8. Revisar mínimo una vez en el semestre, los libros de actas de los órganos de administración, con el objeto de verificar que las decisiones tomadas por estos se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias.
9. Verificar la lista de asociados o delegados hábiles e inhábiles para poder participar en las Asambleas o para elegir delegados.
10. Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General Ordinaria.
11. Convocar a la Asamblea General en los casos establecidos en el presente estatuto.
12. Verificar la correcta aplicación de los recursos destinados a los fondos sociales legales de Educación y Solidaridad.
13. Expedir su propio reglamento
14. Las demás que le asigne la ley o el estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la administración, auditoría interna o la revisoría fiscal.

**PARÁGRAFO:** *Las funciones señaladas para la Junta de Vigilancia deberán desarrollarse con fundamento de criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos, serán debidamente documentados y por tanto sus miembros están en la obligación de conocer a profundidad, los temas que le son puestos a su consideración, debatirlos y pronunciarse sobre los mismos.*

#### **ARTICULO 61. Remoción de los miembros de la Junta de Vigilancia.**

Los miembros de la Junta de Vigilancia podrán ser removidos de sus cargos en cualquier momento, por las siguientes causales:

- 
1. La pérdida de la calidad de asociado.
  2. No asistir en forma justificada a más de cincuenta (50%) por ciento de las sesiones en forma continua o a más de seis (6) sesiones en forma discontinua, durante el periodo de sesiones de cada año, tanto en las ordinarias como en las extraordinarias.
  3. Quedar incurso en alguna de las incompatibilidades previstas en el presente estatuto.
  4. Declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo.
  5. Divulgar sin tener autorización del consejo, información confidencial y de reserva.
  6. Graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo de miembro de la Junta de Vigilancia o que atenten contra la buena marcha de la cooperativa.

**PARÁGRAFO 1-** *Salvo el numeral 6 cuya decisión será competencia de la asamblea general, la remoción como miembro de la Junta de Vigilancia será decretada por este mismo organismo, con el voto favorable de por lo menos las dos terceras (2/3) partes de sus miembros restantes. Si el afectado apelare a la Asamblea General esta decisión, no podrá actuar como miembro de la junta hasta que ésta decida.*

**PARÁGRAFO 2-** *El miembro de la Junta de Vigilancia que llegare a ser removido en los anteriores términos, quedará declarado dimitente durante el periodo siguiente para ser elegido miembro de este organismo.*

#### **ARTÍCULO 62. Revisor Fiscal.**

La fiscalización general de AGM SALUD C.T.A. y la revisión y vigilancia contable estarán a cargo de una persona jurídica o natural o jurídica, Contador Público con matrícula vigente, elegido por la Asamblea General con su respectivo suplente, para un periodo de dos (2) años, sin perjuicio de ser removido en cualquier tiempo por ella por incumplimiento de sus funciones y demás causales previstas en la ley o los contratos respectivos o de poderlo reelegir.

**PARÁGRAFO:** *AGM SALUD C.T.A. contará con Revisor Fiscal cuando tenga un total de activos de trescientos (300) salarios mínimos mensuales legales vigentes.*

#### **ARTÍCULO 63. Requisitos.**

El aspirante a ocupar el cargo de Revisor Fiscal y su suplente, deben reunir los siguientes requisitos:

1. Ser Contador Público titulado con matrícula profesional vigente.
2. No encontrarse sancionado por el órgano competente
3. No ser asociado de AGM SALUD C.T.A.
4. Presentar certificado de antecedentes disciplinarios.

#### **ARTÍCULO 64. Funciones.**

Son funciones del Revisor Fiscal:

1. Cerciorarse de que las operaciones que se celebren o cumplan por parte de AGM SALUD C.T.A. se ajusten a las prescripciones de la ley, del presente estatuto y a las decisiones de la Asamblea General o del Consejo de Administración.

- 
2. Comunicar con la debida oportunidad, por escrito a la Asamblea General, al Consejo de Administración, o al Gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de AGM SALUD C.T.A. en el desarrollo de sus actividades.
  3. Colaborar con las entidades estatales de vigilancia y control y rendirles los informes a que haya lugar o le sean solicitados.
  4. Velar porque se lleve con exactitud y en forma actualizada la contabilidad de AGM SALUD C.T.A. y se conserven adecuadamente los archivos de comprobantes de las cuentas.
  5. Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre el patrimonio de AGM SALUD C.T.A.
  6. Inspeccionar los bienes de AGM SALUD C.T.A. y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de estos, y de los que ella tenga a cualquier otro título.
  7. Efectuar el arqueo de los fondos de AGM SALUD C.T.A cada vez que lo estime conveniente y velar porque todos los libros de la entidad se lleven conforme a las normas contables que sobre la materia tracen las disposiciones legales vigentes y la entidad estatal de inspección y vigilancia.
  8. Autorizar con su firma todos los balances, demás estados financieros y cuentas que deben rendirse, tanto al Consejo de Administración, a la Asamblea General o a la entidad estatal de control y vigilancia y rendir a éstos los informes a que haya lugar o le soliciten.
  9. Rendir a la Asamblea General un informe del estado financiero con sus notas y concepto, certificando el balance presentando a ésta.
  10. Convocar la Asamblea General en los casos previstos por el presente Estatuto.
  11. Cumplir las demás funciones que le señale la ley, el presente estatuto y las que, siendo compatibles con su cargo, le encomiende la Asamblea General.

**PARÁGRAFO-** *Las anteriores funciones las cumplirá el Revisor Fiscal de conformidad con los principios rectores de la revisoría fiscal y sus dictámenes e informes se ajustarán a los contenidos establecidos por la ley.*

#### **ARTICULO 65. Remoción del Revisor Fiscal.**

Será removido por las siguientes causales:

- a) Por negligencia, en el incumplimiento de sus funciones.
- b) Por incurrir en actos de omisión o extralimitación.
- c) Por divulgar los asuntos reservados tratados en las reuniones.
- d) El no cumplimiento parcial o total de las funciones consagradas en el presente artículo.
- e) En general todos aquellos actos que en una u otra forma lesione los intereses de la cooperativa o distorsione la verdad.

#### **ARTICULO 66. Dictamen Fiscal.**

El dictamen o informe del Revisor Fiscal sobre estados financieros deberá expresar por lo menos lo siguiente:

1. Si ha tenido la información necesaria para cumplir con sus funciones.
2. Si en el curso de la revisión se han seguido los procedimientos aconsejables por la técnica de la interventora de cuentas.

3. Si en su concepto la contabilidad se lleva conforme a las normas legales y a la técnica contable y si las operaciones registradas se ajustan a los Estatutos y a las decisiones de la Asamblea o del Consejo de Administración según el caso.
4. Si el balance y el estado de pérdidas y excedentes han sido tomados fielmente de los libros y en su opinión, el primero presenta en forma fidedigna, de acuerdo con las normas de contabilidad generalmente aceptadas la respectiva situación financiera al terminar el período y el segundo refleja el resultado de las operaciones en dicho período.
5. Las reservas y salvedades que tenga sobre la fidelidad de los estatutos financieros

#### **ARTICULO 67. Informe Fiscal a la Asamblea.**

El informe del Revisor Fiscal a la Asamblea deberá expresar:

1. Si los actos de los administradores de la Cooperativa se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea.
2. Si la correspondencia, los comprobantes de cuentas y los libros de actas se llevan y se conservan debidamente.
3. Si hay y son adecuadas las medidas de control interno.

**PARÁGRAFO 1.** *Cuando las circunstancias lo exijan a juicio de la Asamblea o del Consejo de Administración, la Revisoría Fiscal podrá tener auxiliar u otros colaboradores, quienes teniendo en cuenta la naturaleza de fiscalización de este organismo y la independencia que debe tener, serán nombrados y removidos libremente por el mismo Revisor Fiscal. No obstante, lo anterior, las remuneraciones de estos serán fijadas por la Asamblea o el Consejo de Administración.*

**PARÁGRAFO 2.** *El Revisor Fiscal deberá guardar completa reserva sobre los actos o hechos de que tenga conocimiento en ejercicio de su cargo y solamente podrá comunicarlos o denunciarlos en la forma y casos previstos expresamente en la ley.*

#### **ARTICULO 68. Derecho De Deliberación.**

El Revisor Fiscal por derecho propio podrá intervenir en las deliberaciones de la Asamblea. Tendrá así mismo derecho a inspeccionar los libros de contabilidad, libros de actas, correspondencia, comprobantes de las cuentas y demás papeles de la entidad.

## **CAPITULO VII RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **ARTÍCULO 69. Patrimonio.**

El patrimonio de AGM SALUD C.T.A. estará constituido por los aportes sociales individuales y los amortizados, los fondos y reservas de carácter permanente, y las donaciones o auxilios que se reciban con destino al incremento patrimonial. Sin perjuicio del monto mínimo de aportes sociales que se establece en el presente estatuto, el patrimonio de la Cooperativa será variable e ilimitado.

#### **ARTÍCULO 70. Aportes sociales individuales – Características.**

Los aportes sociales individuales constituyen el elemento patrimonial que aportan los asociados

---

y que tiene como finalidad principal facilitar a AGM SALUD C.T.A recursos económicos para la generación, mantenimiento y desarrollo de las actividades que permiten el trabajo de sus asociados. Serán cancelados por éstos, en forma ordinaria o extraordinaria y satisfechos en dinero, en especie o en trabajo; quedarán directamente afectados desde su origen en favor de la Cooperativa como garantía de las obligaciones que los asociados contraigan con ella; no podrán ser gravados por sus titulares en favor de terceros; serán inembargables y sólo podrán cederse a otro(s) asociado(s) en el caso de retiro, previa aprobación del Consejo de Administración.

AGM SALUD C.T.A., por medio del Gerente, certificará al asociado que lo solicite el monto de aportes sociales individuales que posea en ella.

#### **ARTÍCULO 71. Incrementos de los aportes sociales individuales ordinarios.**

Pagado el aporte social individual que está establecido como requisito de asociación y que en el momento de su ingreso a AGM SALUD C.T.A. el asociado se comprometió a cancelar, deberá incrementar sus aportes ordinarios en forma permanente con una suma mensual equivalente mínimo al dos (2%) por ciento de la compensación ordinaria, y en el caso de los trabajadores asociados cesantes definidos en el régimen de trabajo asociado, el aporte ordinario mensual será una suma mínima equivalente al dos (2%) de un SMLMV. Igualmente los aportes sociales individuales podrán ser incrementados por decisión de la Asamblea General cuando ésta ordene la distribución de los excedentes para aumentar los aportes sociales o cuando acuerde revalorizar éstos, todo lo anterior con cargo a los excedentes.

#### **ARTÍCULO 72. Aportes extraordinarios.**

La Asamblea General con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los asociados hábiles o delegados asistentes, ante circunstancias especiales y plenamente justificadas, podrá decretar en forma obligatoria aportes extraordinarios para ser cancelados por todos los asociados, señalando la forma y plazo para su pago.

#### **ARTÍCULO 73. Revalorización de aportes.**

Con cargo a un fondo de revalorización de aportes sociales se podrá mantener el poder adquisitivo constante de éstos. La Asamblea General, previo estudio y propuesta del Consejo de Administración, podrá con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los asociados hábiles o delegados asistentes, destinar anualmente el monto de los recursos del respectivo fondo a utilizar para este efecto y definirá el porcentaje de revalorización que recibirán los aportes sociales, teniendo en cuenta las alteraciones en su valor real y dentro de los límites que fije el reglamento o la ley.

#### **ARTÍCULO 74. Amortización de aportes sociales.**

Cuando AGM SALUD C.T.A. haya alcanzado un grado de desarrollo económico que le permita efectuar los reintegros y mantener y proyectar sus servicios, a juicio de la Asamblea General, con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los asociados hábiles o delegados asistentes, podrá adquirir una parte o la totalidad de los aportes sociales individuales de los trabajadores asociados; tal amortización se efectuará constituyendo un fondo especial cuyos recursos provendrán del remanente de los excedentes del ejercicio en el monto que determine la Asamblea General y deberá hacerse en igualdad de condiciones para todos los trabajadores asociados.

---

#### **ARTÍCULO 75. Monto mínimo de aportes sociales irreducibles.**

El monto mínimo de aportes sociales de AGM SALUD C.T.A. Será de doscientos millones (\$200.000.000) de pesos m/cte., de la que se encuentra pagada el 100% de la misma y la cual no será reducible durante su existencia.

#### **ARTÍCULO 76. Devolución de aportes por retiro del asociado.**

Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que se decreta la pérdida de la calidad de asociado, será devuelto el valor de los aportes que resulte a favor del asociado, previo los cruces con obligaciones y responsabilidades pendientes.

En el evento de fuerza mayor, o de presentarse grave crisis económica debidamente certificada por el revisor fiscal o el contador, el plazo para la devolución lo podrá ampliar el Consejo de Administración hasta por seis (6) meses, pudiendo reintegrarlos por cuotas o señalando turnos, reconociendo en todo caso, intereses corrientes por las sumas pendientes de devolver.

Si en la fecha de desvinculación del asociado, AGM SALUD C.T.A., de acuerdo con el último balance producido presenta resultados económicos negativos, con el ánimo de socializar dichas pérdidas el Consejo de Administración podrá ordenar la retención de los aportes en forma proporcional a estas a prorrata.

#### **ARTÍCULO 77. Reservas – Constitución y utilización.**

Las reservas patrimoniales serán creadas por la Asamblea General, quien definirá su destino; en todo caso y de conformidad con la ley, deberá existir una reserva para proteger los aportes sociales de eventuales pérdidas. La inversión de los recursos de las reservas corresponderá efectuarla al Consejo de Administración, sin perjuicio de las disposiciones legales sobre inversiones forzosas.

Las reservas no podrán ser repartidas entre los trabajadores asociados ni acrecentarán los aportes de éstos. Esta disposición se mantendrá durante toda la existencia de AGM SALUD C.T.A. y aún en el evento de su liquidación.

#### **ARTÍCULO 78. Fondos - Constitución y utilización.**

AGM SALUD C.T.A., podrá contar con fondos permanentes de carácter patrimonial o fondos consumibles que formarán parte del pasivo, constituidos por la Asamblea General o el presente estatuto, cuyos recursos se destinarán a los fines específicos para los cuales fueron creados. De conformidad con la ley deberán existir los fondos de educación, solidaridad; adicionalmente la cooperativa contara con los fondos de bienestar social, de seguridad social y de auxilios y beneficios para el desarrollo integral de su objeto social, su reglamentación corresponde definirla al Consejo de Administración. En el evento de liquidación, los recursos de los fondos sociales pasivos o patrimoniales no podrán repartirse entre los asociados ni acrecentarán sus aportes.

#### **ARTÍCULO 79. Incremento de las reservas y fondos.**

Por regla general con cargo a los excedentes, se incrementarán las reservas y los fondos de AGM SALUD C.T.A., respetando en su aplicación los porcentajes previstos por la ley. Igualmente, y de

---

conformidad con la ley la cooperativa podrá registrar en su contabilidad incrementos progresivos de las reservas y fondos con cargo al ejercicio anual.

#### **ARTÍCULO 80. Auxilios y donaciones.**

Los auxilios y donaciones que reciba AGM SALUD C.T.A., incrementarán el patrimonio de la entidad. Durante la existencia de la Cooperativa y en el evento de liquidación, las sumas de dinero que pudieren existir por estos conceptos no serán repartibles entre los asociados ni acrecentarán sus aportes.

#### **ARTÍCULO 81. Límite de aportes sociales individuales.**

Ningún asociado, podrá ser titular de más del diez por ciento (10%) de los aportes sociales de AGM SALUD C.T.A.

#### **ARTÍCULO 82. Participación en las pérdidas.**

Al retiro, exclusión o fallecimiento del asociado, si existieren pérdidas que no alcancen a ser cubiertas con las reservas (no aplica si las obligaciones fueron contraídas antes de la fecha de ingreso del asociado), AGM SALUD C.T.A., afectará en forma proporcional y hasta su valor total el aporte social individual por devolver al asociado o a sus beneficiarios.

#### **ARTÍCULO 83. Manejo presupuestario.**

AGM SALUD C.T.A. elaborará el presupuesto para el ejercicio económico en forma adecuada, técnica y justificada y proyectará sus ingresos de tal forma que le permita cubrir todos los costos y gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades y tener la disponibilidad para retribuir con base en ellos y de la mejor manera posible la contribución de trabajo personal de sus asociados, así como para atender el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social y demás servicios de previsión establecidos en el régimen respectivo e incrementar los fondos de educación, solidaridad, bienestar social, auxilios y beneficios y de seguridad social que garanticen el cumplimiento de la satisfacción de las necesidades de los asociados y/o los programas a realizar y la existencia de los recursos necesarios para atender estas actividades.

#### **ARTÍCULO 84. Ejercicio Económico.**

De conformidad con la ley, el ejercicio económico de AGM SALUD C.T.A. será anual y se cerrará el 31 de diciembre. Al término de cada ejercicio se cortarán las cuentas y se elaborará el balance y los demás estados financieros.

#### **ARTÍCULO 85. Destinación de excedentes.**

Si del ejercicio resultaren excedentes, éstos se aplicarán de la siguiente forma: un veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales; un veinte por ciento (20%) como mínimo para el fondo de educación y un diez por ciento (10%) mínimo para el fondo de solidaridad.

El remanente podrá aplicarse en todo o en parte según decisión de la Asamblea General así:

- 
1. Destinándolo para la revalorización de aportes, teniendo en cuenta las alteraciones en su valor real.
  2. Destinándolo para servicios comunes y seguridad social.
  3. Retornándolo a los trabajadores asociados en relación con el uso de los servicios o la participación en el trabajo.
  4. Destinándolo a un fondo para amortización de aportes sociales de los trabajadores asociados.

**PARÁGRAFO.** - *No obstante, lo dispuesto en este artículo, el excedente de AGM SALUD C.T.A. se aplicará en primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y a restablecer el nivel de la reserva de protección de aportes sociales cuando ésta se hubiere empleado para compensar pérdidas.*

## **CAPITULO VIII REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ASOCIADO**

### **ARTÍCULO 86. Organización del Trabajo y su regulación.**

AGM SALUD C.T.A. organizará directamente y bajo su responsabilidad las actividades de la contribución personal de trabajo de sus asociados con autonomía autodeterminación, autogobierno, libertad y democracia, técnica y administrativa, asumiendo los riesgos en su realización. El trabajo estará a cargo de los trabajadores asociados sin sujeción a la legislación laboral para trabajadores asalariados dependientes (artículo 59 de la Ley 79 de 1988), de acuerdo con la ley, el presente estatuto, el régimen de trabajo asociado y de compensaciones.

Los Regímenes de Trabajo Asociado y Regímenes de Compensaciones se adoptarán en forma separada. Su aprobación y reforma corresponde a la Asamblea General, siendo competencia del Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación.

Aprobados por la Asamblea General los Regímenes de Trabajo Asociado y Regímenes de Compensaciones, y registrados en el Ministerio de Trabajo, los trabajadores asociados quedan obligados a acatarlos y a cumplir sus disposiciones como expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas.

### **ARTÍCULO 87. Contenido del Régimen de Trabajo Asociado.**

El Régimen de Trabajo Asociado contendrá los siguientes aspectos: Las condiciones o requisitos para la vinculación al trabajo asociado; las jornadas de trabajo, horarios, turnos, los días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; la organización administrativa de la Cooperativa, los cargos de dirección; incompatibilidades y prohibiciones en la relación del trabajo asociado; criterios para la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación y evaluación del trabajador asociado que lo habilite para la actividad que desarrolla la Cooperativa y a lo largo de la relación de trabajo; los derechos y deberes relativos a la relación de trabajo asociado; el proceso disciplinario relacionado con el trabajo asociado, causales y clases de sanciones, procedimiento, órganos competentes para su imposición, forma y términos para interponer y resolver los recursos; causales de suspensión y terminación relacionadas con las

---

actividades de trabajo y procedimiento para su aplicación; disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y prevención de riesgos profesionales y las demás normas que se consideren necesarias y convenientes para regular las relaciones de trabajo asociado.

#### **ARTÍCULO 88. Contenido del Régimen de Compensaciones.**

El Régimen de Compensaciones consagrará los siguientes aspectos: las modalidades de ingreso y compensación, montos o porcentajes de la mismas para los diferentes niveles o escalas para los diferentes trabajos o responsabilidades, los factores y criterios para su determinación, la periodicidad en que serán entregadas y la forma de pago; los pagos que siendo necesarios para la realización de la actividad no constituyen compensaciones, así como también lo relativo a los reconocimientos por los descansos de trabajo, las deducciones y retenciones que se le pueden practicar a las compensaciones, requisitos, condiciones y límites; los aportes sociales sobre compensaciones; forma de entrega de las compensaciones; y las demás disposiciones necesarias para regular el contenido del régimen de compensaciones.

#### **ARTÍCULO 89. Seguridad Social Integral.**

AGM SALUD C.T.A. de conformidad con las disposiciones legales vigentes afiliará a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral; para lo cual los trabajadores asociados contribuirán al pago de la correspondiente cotización en salud CUANDO ESTÉN HACIENDO CONTRIBUCIÓN PERSONAL DE TRABAJO en proporción de treinta y dos (32%) por ciento y la Cooperativa en el restante sesenta y ocho (68%) por ciento. En pensiones los trabajadores asociados contribuirán al pago de la correspondiente cotización CUANDO ESTÉN HACIENDO CONTRIBUCIÓN PERSONAL DE TRABAJO en proporción de veinticinco (25%) por ciento y la Cooperativa en el restante setenta y cinco (75%) por ciento y en Riesgos Profesionales la Cooperativa el cien (100%) por ciento, sin perjuicio de poder destinar para estos fines los recursos del fondo de seguridad social o bienestar. El Consejo de Administración expedirá las reglamentaciones que fueren pertinentes.

**PARÁGRAFO 1:** *Durante los periodos en que el asociado no esté realizando actividades de trabajo (se encuentre cesante), no cotizará al Sistema General de Riesgos Profesionales, dado que no se encuentra sometido a ningún riesgo; Respecto del Sistema de Seguridad Social Integral, es trabajador independiente, y como tal, es responsable de la totalidad de los aportes cuando no hace contribución personal de trabajo.*

**PARÁGRAFO 2:** *La actividad de trabajo desempeñada por parte de los asociados dará origen a las contribuciones especiales, a cargo de la cooperativa y con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA, al instituto colombiano de bienestar familiar ICBF y a las cajas de compensación familiar.*

#### **ARTÍCULO 90. Ingreso base de cotización.**

Para efectos de la cotización a ARL, EPS Y FONDO DE PENSIONES la cooperativa tendrá en cuenta como base para liquidar los aportes, todos los ingresos que perciba el asociado como retribución a su trabajo, el ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Para la liquidación de las contribuciones especiales con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA y al instituto colombiano de bienestar familiar ICBF, será la compensación ordinaria mensual establecida en el régimen de compensaciones, y para las cajas de

---

compensación familiar será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual devengadas.

**ARTÍCULO 91.** Sometimiento a las disposiciones legales sobre trabajo de menores, maternidad, seguridad y salud en el trabajo y respeto a toda forma de trabajo.

La cooperativa y sus asociados estarán sometidos a cumplir todas las disposiciones legales relacionadas con la protección de los menores trabajadores, la maternidad y la seguridad y salud en el trabajo, debiendo en este caso adoptar los correspondientes reglamentos y programas señalados por las normas legales vigentes, Igualmente la cooperativa velará por la protección especial de toda forma de trabajo, conforme a las disposiciones legales y a los tratados internacionales.

**ARTÍCULO 92. Causas para vincular trabajadores no asociados.**

La cooperativa podrá excepcionalmente y en forma justificada contratar trabajadores asalariados dependientes por las siguientes causas:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a actividades distintas de las actividades normales y permanentes de "AGM SALUD C.T.A."
2. Para remplazar temporalmente trabajadores asociados que se encuentren imposibilitados para prestar su servicio, siempre que la actividad sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de "AGM SALUD C.T.A."
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 no desee vincularse como asociado a "AGM SALUD C.T.A."

**PARÁGRAFO.** - *En el evento que "AGM SALUD C.T.A." tenga trabajadores asalariados, las relaciones de trabajo con éstos se regirán por las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.*

## **CAPITULO IX INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO 93. Incompatibilidades generales.**

Los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal en ejercicio, el Gerente y quienes cumplan las funciones de Tesorero y Contador, no podrán ser cónyuges entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, o primero civil y no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la entidad.

**ARTÍCULO 94. Incompatibilidades para contratar.**

Los cónyuges, compañeros(as) permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros de la Junta de Vigilancia, del Consejo de Administración y del Representante Legal de AGM SALUD C.T.A. tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la misma.

---

#### **ARTÍCULO 95. Incompatibilidades en los reglamentos.**

El Régimen de Trabajo Asociado, de compensaciones y los reglamentos internos, perfiles de cargo y demás disposiciones que dicte el Consejo de Administración, podrán considerar incompatibilidades y prohibiciones que se consagrarán para mantener la integridad y la ética en las relaciones de la Cooperativa.

#### **ARTÍCULO 96. Prohibiciones.**

No está permitido a la cooperativa:

1. Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas.
2. Establecer con sociedades o personas mercantiles, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorgan a las cooperativas.
3. Conceder ventajas o privilegios a los promotores o fundadores, o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.
4. Desarrollar actividades distintas a las enumeradas en el estatuto.
5. Transformarse en sociedad comercial.

#### **ARTÍCULO 97. Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales.**

AGM SALUD C.T.A no podrá actuar como empresa de intermediación laboral, ni dispondrá del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, ni remitirá a sus asociados como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio, ni permitirá que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

#### **ARTÍCULO 98. Prohibición para actuar como entidad de afiliación colectiva.**

AGM SALUD C.T.A. sólo afiliará al sistema de Seguridad social integral a sus asociados.

### **CAPITULO X RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA, DE LOS DIRECTIVOS Y DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS**

#### **ARTÍCULO 99. Responsabilidad de la cooperativa.**

AGM SALUD C.T.A. se hace acreedora o deudora ante terceros y ante sus asociados por las operaciones que activa o pasivamente efectúe el Consejo de Administración, el Gerente o mandatario de AGM SALUD C.T.A., dentro de la órbita de sus atribuciones respectivas y responde económicamente con la totalidad de su patrimonio.

#### **ARTÍCULO 100. Responsabilidad de los asociados con la cooperativa.**

El asociado se hace responsable con AGM SALUD C.T.A. hasta por el monto de sus aportes sociales individuales pagados o que esté obligado a pagar y con los demás derechos económicos que posea en ella.

---

En los suministros, créditos y demás relaciones contractuales particulares de los asociados con AGM SALUD C.T.A., ésta podrá exigir garantías personales o reales que respalden las obligaciones específicas y según se estipule en cada caso.

**ARTÍCULO 101. Responsabilidad de los asociados con los acreedores de la cooperativa.**

La responsabilidad de los asociados para con los acreedores de AGM SALUD C.T.A. se limita al monto de los aportes sociales individuales pagados o que estén obligados a aportar y comprende las obligaciones contraídas por AGM SALUD C.T.A. desde su ingreso y las existentes en la fecha de su retiro, exclusión o fallecimiento según la ley.

**ARTÍCULO 102. Responsabilidad de titulares de los órganos de administración y vigilancia.**

Los miembros del consejo de administración y de la junta de vigilancia, el revisor fiscal, el gerente y demás asociados de AGM SALUD C.T.A., serán responsables por los actos u omisiones que impliquen el incumplimiento o violación de las normas legales, estatutarias y reglamentarias, y responderán personal y solidariamente.

Los miembros del Consejo de Administración serán eximidos de responsabilidad mediante la prueba de no haber participado en la reunión o de haber salvado expresamente su voto. El Gerente y los asociados directivos de AGM SALUD C.T.A. salvarán su responsabilidad dejando expresamente consignado y sustentado su desacuerdo con la decisión adoptada y absteniéndose de ejecutarla.

## **CAPITULO XI FUSIÓN, INCORPORACIÓN, ESCISIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

**ARTÍCULO 103. Fusión.**

AGM SALUD C.T.A. Por determinación de la Asamblea General con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados hábiles o delegados asistentes, podrá disolverse sin liquidarse para fusionarse con otra u otras entidades cooperativas, cuando su objeto social sea común o complementario, adoptando una denominación diferente y constituyendo una nueva cooperativa que se hará cargo del patrimonio de las cooperativas disueltas y se subrogará en sus derechos y obligaciones.

**ARTÍCULO 104. Incorporación.**

AGM SALUD C.T.A. Podrá, por decisión de la Asamblea General con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados hábiles o delegados asistentes, disolverse sin liquidarse para incorporarse a otra entidad cooperativa adoptando su denominación, quedando amparada por su personería jurídica y transfiriendo su patrimonio a la incorpórate, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de AGM SALUD C.T.A.

Igualmente, la Asamblea General con la mayoría antes señalada, podrá aceptar la incorporación de otra entidad cooperativa de objeto social común o complementario, recibiendo su patrimonio y subrogándose en los derechos y obligaciones de la Cooperativa incorporada.

---

### **ARTÍCULO 105. Escisión.**

AGM SALUD C.T.A. de conformidad con el procedimiento previsto en las disposiciones legales vigentes, con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados o delegados asistentes, sin disolverse podrá escindirse cuando transfiera en bloque una o varias partes de su patrimonio a una o más cooperativas o entidades de la Economía Solidaria ya existentes o las destine a la creación de una o varias de éstas, quienes se denominarán entidades beneficiarias.

Los asociados de AGM SALUD C.T.A. participarán en los aportes sociales de las entidades beneficiarias en la misma proporción que tengan en aquella, salvo que, por unanimidad de los asociados o delegados asistentes a la asamblea general, se apruebe una participación diferente.

### **ARTÍCULO 106. Transformación.**

Por decisión de la Asamblea General, con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados hábiles o delegados asistentes, AGM SALUD C.T.A. podrá disolverse sin liquidarse para transformarse en otra entidad de la economía solidaria.

## **CAPITULO XII DISOLUCIÓN PARA LA LIQUIDACIÓN**

### **ARTÍCULO 107. Causales de disolución para liquidación.**

AGM SALUD C.T.A. deberá disolverse y liquidarse por cualquiera de las siguientes causas:

1. Por acuerdo voluntario de los asociados.
2. Por reducción del número de asociados a menos del requerido por la ley para la constitución de una cooperativa de trabajo asociado, si esta situación se prolonga por más de seis (6) meses.
3. Por incapacidad o imposibilidad de cumplir el objeto social, para la cual fue creada.
4. Por fusión o incorporación a otra cooperativa.
5. Por haberse iniciado contra ella concurso de acreedores.
6. Porque los medios que se empleen para el cumplimiento de sus fines, o porque las actividades que se desarrollen sean contrarias a la ley, a las buenas costumbres, al espíritu del cooperativismo y a los principios filosóficos institucionales.

La disolución y liquidación deberán ser aprobadas por las dos terceras partes (2/3) de los asociados hábiles o delegados asistentes a la asamblea general convocada para tal fin, y el procedimiento deberá someterse a las disposiciones legales vigentes y de los organismos gubernamentales de control y vigilancia.

**PARÁGRAFO:** *En los casos señalados en los numerales 2, 3 y 6 del artículo anterior, la Superintendencia de la Economía Solidaria o la entidad que ejerza la vigilancia y control, otorgará a la cooperativa el plazo de acuerdo con lo establecido en la norma reglamentaria, para que se subsane la causal o para que en el mismo término convoque a asamblea general, con el fin de acordar la disolución. Si transcurrido dicho término la cooperativa no subsana la causal o no ha reunido la asamblea; la Superintendencia de economía solidaria o la entidad que ejerza la vigilancia y control decretará la disolución y nombrará el liquidador o liquidadores.*

---

## **ARTÍCULO 108. Proceso de liquidación.**

Decretada la disolución de AGM SALUD C.T.A., se procederá a su liquidación, la cual se hará de conformidad y con la prelación de pagos establecida en las normas legales vigentes y en consecuencia no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto social y conservará su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación. En tal caso, deberá adicionarse a su razón social la expresión "en liquidación".

## **ARTÍCULO 109. Liquidador.**

Cuando la disolución sea acordada por la Asamblea General ésta designará un (1) liquidador. Si no lo designa o si el designado no inicia sus funciones dentro de los treinta (30) días siguientes a su nombramiento, la entidad estatal de inspección y vigilancia de AGM SALUD C.T.A. Procederá a nombrarlo.

**PARÁGRAFO:** *Serán deberes del liquidador los siguientes:*

- a) *Concluir las operaciones pendientes al término de la disolución.*
- b) *Elaborar inventarios de los activos patrimoniales, de los pasivos de cualquier naturaleza, de los libros, de los documentos y papeles.*
- c) *Exigir cuentas de su administración a las personas que hayan manejado intereses de la cooperativa y no hayan obtenido el finiquito correspondiente.*
- d) *Liquidar y cancelar las cuentas de la cooperativa con terceros y con cada uno de los asociados.*
- e) *Cobrar los créditos, percibir su importe y otorgar los correspondientes finiquitos.*
- f) *Enajenar los bienes de la cooperativa.*
- g) *Presentar estados de liquidación cuando los asociados los soliciten.*
- h) *Rendir cuentas periódicas de su mandato, y al final de la liquidación obtener de parte de la Superintendencia de la economía solidaria la autorización del finiquito respectivo.*
- i) *Las demás que se deriven de la naturaleza de la liquidación y del propio mandato.*

Los honorarios del liquidador serán fijados y regulados por la asamblea, o en su defecto por la entidad que los designe y en el mismo acto de su nombramiento.

## **ARTÍCULO 110. Destino del remanente.**

Efectuada la liquidación y si quedare algún remanente, éste será transferido a una Cooperativa o Precooperativa con objetivos afines a los de AGM SALUD C.T.A., que será escogida por la Asamblea General que decreta la disolución. En su defecto el remanente se trasladará a un fondo para la investigación cooperativa, administrado por un organismo cooperativo de tercer grado o la entidad sin ánimo de lucro a quien la Asamblea defina y de conformidad con la ley.

## **ARTÍCULO 111. Términos en días y períodos anuales.**

Cuando en el estatuto no se hace precisión si los días son hábiles o calendario, siempre se entenderán hábiles y en este caso serán aquellos en que AGM SALUD C.T.A. tiene abiertas sus oficinas y dependencias para la atención de sus trabajadores asociados, sin contar los domingos y festivos.

---

Cuando el estatuto se refiera a períodos anuales para el nombramiento de los miembros de los órganos de dirección y vigilancia, se entenderá que éstos están comprendidos entre una y otra Asamblea General Ordinaria, sin sujeción a las fechas de celebración de estas y sin que necesariamente dicho período sea mayor o menor a trescientos sesenta y cinco (365) días.

#### **ARTÍCULO 112. Reglamentación del estatuto.**

El presente estatuto, de conformidad con la ley, será reglamentado por el Consejo de Administración con el propósito de facilitar su aplicación, el funcionamiento interno y la prestación de servicios.

#### **ARTÍCULO 113. Reformas estatutarias.**

Las reformas estatutarias proyectadas por el Consejo de Administración de AGM SALUD C.T.A., serán enviadas a los asociados al notificárseles la convocatoria para la reunión de la Asamblea General, o a más tardar quince (15) días calendario antes de ésta. Cuando tales reformas sean propuestas por los asociados, deben contar con la iniciativa de por lo menos el veinte por ciento (20%) de ellos y serán enviadas al Consejo de Administración a más tardar el último día del mes de diciembre de cada año, para que este organismo las analice detenidamente y las haga conocer a la Asamblea General Ordinaria con su concepto respectivo.

Las reformas estatutarias serán aprobadas por la Asamblea General o de delegados con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de los asociados hábiles o delegados asistentes a la misma.

#### **ARTÍCULO 114. Normas supletorias.**

Cuando la ley, los decretos reglamentarios, la doctrina, los principios cooperativos generalmente aceptados, el presente estatuto, los Regímenes de Trabajo Asociado y Compensaciones y demás reglamentos de AGM SALUD C.T.A. no contemplaren la forma de proceder o regular una determinada actividad, se recurrirá a las disposiciones generales sobre sociedades que por su naturaleza sean aplicables a las cooperativas de trabajo asociado.

El presente estatuto fue aprobado por Asamblea Extraordinaria de Delegados, celebrada el día 29 de noviembre 2017 en Bogotá D.C., República de Colombia.

Para constancia firman:

**GENTIL SUAZA SOLANO**  
Presidente Asamblea  
C.C. No. 19.145.731

**DORA INÉS PARRA HOYOS**  
Secretario Asamblea  
C.C. No. 39.554.349

Original Firmado.



---

**ACUERDO NÚMERO 001**  
29 de Noviembre de 2017  
POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMA  
**EL RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO**

La Asamblea Extraordinaria de Delegados de AGM SALUD C.T.A en uso de sus atribuciones legales y estatutarias tiene el deber de reglamentar todas las actividades de la cooperativa y,

**CONSIDERANDO:**

El presente régimen se regulará de acuerdo con los postulados, principios y directrices de la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente, la materia cooperativa, y los principios y valores universales promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional.

Que, AGM SALUD C.T.A. se conformó como una cooperativa productiva, donde los asociados aportan su capacidad personal de trabajo, por tiempo indefinido entregando al servicio de la misma su destreza y/o actividad física, intelectual o tecnológica para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa y en beneficio de los asociados y su núcleo familiar, en procura de dar solución a sus necesidades, proteger sus ingresos, contribuir a elevar el nivel de vida, en especial en lo económico, social, cultural y fortalecer los lazos de solidaridad, mediante la aplicación de elementos técnicos para consolidar una eficiente cooperativa.

Que es necesario precisar el régimen de dicho tipo de trabajo en cuanto a condiciones, requisitos y procedimientos particulares para la vinculación del asociado a dicha actividad así como jornadas, turnos, horarios para hacerlo y demás formas para ejecutarlo, los días de descanso que correspondan a cada asociado por haber aportado su trabajo no calificado, técnico o profesional según el caso, dentro de un período determinado, las formas de ausencia temporal autorizadas, las ausencias sin autorizar justificadas, los derechos y deberes relacionados con el desempeño de responsabilidades asignadas, 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, lo cual será reglamentado por el consejo de administración y ejecutado por el comité de faltas disciplinarias, las causales de exclusión necesarias para regular la actividad asociada, las disposiciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo deben aplicarse en las unidades funcionales, puestos de trabajo a sus asociados y 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.

Por lo anterior la Asamblea General de AGM SALUD C.T.A., decidió adoptar el presente Régimen de Trabajo Asociado. Mediante Asamblea de Asociados extraordinaria, celebrada el día 29 de Noviembre de 2017, se discute y aprueba el Régimen de Trabajo Asociado. Por lo anterior,

**RESUELVE:**

---

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.** - La cooperativa de forma libre, organizará directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía, autodeterminación y autogobierno en materia administrativa, financiera y disciplinaria.

**ARTÍCULO 2.** - Trabajo a cargo de los asociados.

Los trabajos en la cooperativa estarán a cargo de los Trabajadores Asociados y serán físicos, materiales, intelectuales, científicos o mixtos, pero dicha división del trabajo no implica supremacía de un trabajo sobre el otro y en consecuencia no existirá discriminación ni privilegios especiales entre los trabajadores asociados que realicen de una u otra forma la actividad.

El Consejo de Administración definirá los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de contribución de trabajo asociado, en todo caso, en función de uno o más de los siguientes componentes: tipo de trabajo, productividad rendimiento, cantidad, calidad y oportunidad. La Gerencia por su parte, de acuerdo con la contribución relativa a la organización y a los procesos, subprocesos, conexos y complementarios en salud, desarrollará un orden jerarquizado y una clasificación que ha de servir de base para la gestión ordenada del trabajo y la definición del sistema retributivo.

**ARTÍCULO 3.** - Regulación de las relaciones de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 79 del 1988, las relaciones de trabajo asociado entre la cooperativa y sus asociados estarán reguladas por la legislación cooperativa, sus propios estatutos, y regímenes, en consecuencia a dichas relaciones no le son aplicables las normas de la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente.

**ARTÍCULO 4.** - Trabajo a cargo de no asociados.

El trabajo en la cooperativa estará a cargo de los Trabajadores Asociados. No podrá vincular personas naturales no asociadas, salvo que se presente uno de los siguientes eventos, siempre y cuando no sea contrario a la ley:

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

**ARTÍCULO 5.** - Estructura Administrativa.

Para la realización de sus actividades, la cooperativa organizará por determinación de la Gerencia, los establecimientos o dependencias que fueren necesarios y adoptará su estructura administrativa y la planta de cargos con las denominaciones que sean necesarias para ejecutarlas.

---

## **ARTÍCULO 6. - Órganos de Administración.**

Independientemente de su condición de asociado a la cooperativa, el trabajador asociado aceptará la existencia de órganos de administración a los cuales está sujeto, quienes organizarán el Trabajo Asociado, dirigirán la ejecución de sus funciones, impartirán las instrucciones pertinentes, garantizarán el orden de la cooperativa y ejecutarán la función disciplinaria sin perjuicio del derecho a la crítica seria, respetuosa y responsable que el trabajador asociado tiene frente a dichas autoridades.

## **ARTÍCULO 7. - De los medios de producción y/o de trabajo.**

La cooperativa deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/ o trabajo, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

Si dichos medios de producción y/o de trabajo son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el comodato y en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal remuneración será independiente de las compensaciones que perciban los asociados por su contribución de trabajo.

Si los medios de producción y /o de trabajo son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa. Dicho convenio deberá perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial.

## **ARTÍCULO 8. - Autonomía administrativa y condiciones para contratar con terceros.**

La cooperativa, organizará directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y en forma autogestionaria, características éstas que prevalecerán cuando la cooperativa contrate con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final.

## **ARTÍCULO 9. - Puestos de trabajo derivados de la condición de asociado.**

Además de realizar la contribución de trabajo asignado, el trabajador asociado podrá desempeñar los cargos resultantes de su elección democrática, como delegado en la Asamblea General, o miembro del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comités permanentes o comisiones transitorias, por designación de la Asamblea. El ejercicio de tales funciones no podrá exonerarlo de la responsabilidad en su cargo, entendiéndose que asume tales funciones con una especial dignidad, en aras de su colaboración con la filosofía cooperativa.

## **CAPÍTULO II**

### **CONDICIONES O REQUISITOS PARTICULARES PARA LA ASOCIACIÓN DEL TRABAJADOR ASOCIADO**

---

## **ARTÍCULO 10. - Condiciones de ingreso.**

El ingreso de un trabajador asociado estará condicionado a la existencia de un puesto de trabajo, vacante o por crearse, ocasional o permanente, que le permita hacer su contribución de trabajo personalmente, de acuerdo con las aptitudes, capacidad y disponibilidad del aspirante y que ellas coincidan con los requerimientos del cargo previsto.

## **ARTÍCULO 11. - Documentación requerida.**

Los asociados que aspiren a establecer vínculo de Trabajado Asociado deberán presentar los siguientes documentos:

1. Presentar la solicitud voluntaria de asociación en el formato establecido por AGM SALUD C.T.A.
2. Presentar 4 copias del documento de identificación.
3. Presentar documentos exigidos por las Entidades de Seguridad Social Integral.
4. Presentar certificados, constancias, diplomas, actas y registros de estos, que acrediten su formación académica y los estudios realizados dependiendo del perfil del cargo.
5. Certificado de empresas o entidades anteriores con quien haya trabajado, donde se indique el tiempo de servicio y cargo desempeñado.
6. Presentar y aprobar los exámenes y pruebas inherentes al perfil y demostrar la experiencia requerida.
7. Diligenciar los demás formatos y presentar los documentos establecidos por la Cooperativa.
8. Póliza de responsabilidad civil y contractual de acuerdo al puesto de trabajo.
9. Las demás exigidas en forma particular por la Gerencia.

## **ARTÍCULO 12. - Exámenes de admisión.**

AGM Salud C.T.A, podrá practicar al asociado aspirante exámenes de conocimientos, psico-técnicos, entrevistas y demás pruebas que le permitan calificar sus cualidades, calidades y aptitudes respecto del perfil del cargo.

## **ARTÍCULO 13. - Curso básico de cooperativismo.**

Las personas que aspiren a tener la condición de trabajador asociado, deberán certificarse en curso básico de economía solidaria, con una intensidad no inferior a veinte (20) horas, por una entidad acreditada mediante resolución expedida por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ENTIDADES SOLIDARIAS, que demuestre énfasis o aval en trabajo asociado, que podrá realizarse antes del ingreso del asociado y a más tardar en los dos (2) primeros meses, posteriores a dicho ingreso.

# **CAPÍTULO III**

## **JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO ASOCIADO**

### **ARTÍCULO 14. - Jornada y horarios de trabajo.**

La Gerencia establecerá el horario de cada contribución de trabajo personal que quedara estipulado en el convenio de trabajo autogestionario, teniendo en cuenta el trabajo correspondiente y demás condiciones necesarias para su fijación, en los que se deberán incluir periodos cortos de descanso.

---

La jornada ordinaria de contribución de trabajo personal es la que se desarrolla de lunes a sábado, en el horario diurno entre las 6 a.m. a las 9 p.m., con una duración máxima de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, con los respectivos descansos para tomar los alimentos.

La Gerencia podrá señalar los puestos de trabajo que no estén sujetos a esta jornada, en atención a las actividades y funciones del perfil que deba cumplir el Trabajador Asociado en especial las que tengan que ver con cargos asistenciales en salud.

#### **ARTÍCULO 15. - Modalidades de turnos o jornadas de trabajo especiales.**

El Gerente de AGM salud C.T.A, podrá establecer todas las modalidades posibles de turnos o jornadas especiales de trabajo cuando las necesidades así lo exijan. Determinados los horarios de trabajo para cada puesto, se divulgarán ampliamente a los trabajadores asociados que corresponda con no menos de dos (2) días calendario de anticipación a su puesta en vigencia, mediante publicación en la cartelera de la cooperativa

Igualmente, el Gerente o a quien este delegue podrá disponer horarios, turnos o jornadas adicionales de trabajo, que serán retribuidas de conformidad con el Régimen de Compensaciones.

#### **ARTÍCULO 16. -Trabajadores de dirección, manejo y confianza.**

Los trabajadores asociados de dirección, manejo y confianza no quedan cobijados por las disposiciones que regulan jornadas máximas de trabajo, sin embargo podrán tener derecho a tiempo compensatorio, si la cooperativa así lo decide.

#### **ARTÍCULO 17. - Trabajos provenientes de la condición de asociado.**

El tiempo que ocupen y las actividades que realicen los trabajadores asociados para asistir a Asambleas Generales, Pre asambleas Generales, reuniones de asociados para informarse, planear, coordinar y evaluar el trabajo asociado, asistir a eventos de educación y capacitación y a otros programas complementarios de los anteriores, no estarán sujetos a la regulación prevista en el presente régimen, siendo obligatoria la asistencia y cumplimiento de ellas.

#### **ARTÍCULO 18. -Trabajos de dignatarios.**

Los trabajadores asociados que sean miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comités especiales permanentes o que participen en comisiones transitorias, y en el desempeño de dichas funciones ocupen tiempo por fuera de su jornada ordinaria de trabajo o de los turnos especiales establecidos, desempeñarán estas tareas por fuera de la regulación de sus jornadas y sin retribución económica alguna diferente al reembolso o entrega de dinero para gastos de desplazamiento, alojamiento o alimentación en que puedan incurrir.

#### **ARTÍCULO 19. - Pólizas de seguros.**

La cooperativa mediante pólizas de seguro o la conformación de fondos especiales, responderá en el evento que uno de sus miembros esté expuesto o sufra siniestros, desastres u otras eventualidades que ocasionen o puedan ocasionar daños a bienes o personas.

---

Los representantes legales, los tesoreros, los almacenistas y los demás trabajadores asociados de manejo, dada la naturaleza de sus funciones, al contacto directo o indirecto y el manejo permanente de dinero, títulos valores, mercancías, muebles y enseres y bienes en general, deberán constituir, como requisito previo al ejercicio de su cargo, póliza de manejo para garantizar el correcto manejo de los bienes, fondos y valores que le sean encomendados durante su gestión, en los valores asegurados que el Consejo de Administración determine previo el análisis técnico de riesgo a que haya lugar. (Circ. Ext. 007 de 2008 S.S.)

#### **ARTÍCULO 20. - Control de horarios.**

La cooperativa ejercerá el control diario de horarios, con el fin de poder establecer el cumplimiento de estos y aplicar las medidas correctivas en caso de ser necesario.

#### **ARTÍCULO 21. - Tiempo suplementario.**

Tendrá el carácter de tiempo suplementario todo aquel que supere la jornada de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, dependiendo de lo convenido con el Trabajador Asociado y firmado en el correspondiente convenio de trabajo autogestionario.

Sólo el Gerente o el Consejo de Administración podrán ordenar el trabajo extra y en consecuencia, quien voluntariamente desee trabajar tiempo suplementario a su jornada ordinaria de trabajo, lo podrá hacer sin recibir por ello compensación alguna. El tiempo suplementario será retribuido económicamente conforme lo determine el respectivo régimen de compensaciones. En sus sucursales o agencias, el Gerente o quien obre por delegación suya, podrán establecer todas las modalidades posibles de turnos.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DESCANSOS**

#### **ARTÍCULO 22. - Descanso dominical.**

La cooperativa otorgará un descanso dominical remunerado a los trabajadores que habiendo realizado su contribución de trabajo personal en los días estipulados como trabajados en la semana, según el convenio firmado por el Trabajador asociado, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la Cooperativa.

#### **ARTÍCULO 23. - Descanso en días festivos.**

La cooperativa otorgará un descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso que están establecidos para los demás trabajadores del sector privado o público.

#### **ARTÍCULO 24. - Descanso anual.**

AGM salud C.T.A reconocerá a favor de los Trabajadores Asociados un período de DESCANSO ANUAL de quince (15) días hábiles, compensados de conformidad con el régimen de compensaciones, por un año completo de trabajo en la cooperativa y proporcionalmente al tiempo trabajado si fuere inferior.

---

## **ARTÍCULO 25. - Programación del Descanso anual**

La época del descanso anual será señalada por la Gerencia o quien esté delegue dentro del año siguiente a aquél en que se hayan causado y debe ser concedido oficiosamente o a petición del trabajador asociado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La cooperativa dará a conocer al trabajador asociado con anticipación, la fecha en que se le concederá el descanso anual.

### **PARÁGRAFO. - Descanso anual colectivo.**

La Gerencia puede determinar para todos o parte de sus trabajadores asociados, una época para su descanso anual colectivo y si así lo hiciere para los que en tal época no llevasen un año cumplido de servicios, se entenderá que el descanso anual de que gocen será anticipado y se abonará al que se cause al cumplir cada uno el año de servicios.

## **ARTÍCULO 26. - Obligatoriedad del descanso en tiempo.**

El descanso anual se otorgará en tiempo y el trabajador asociado está obligado a disfrutarlo. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute del descanso anual, el trabajador asociado no pierde el derecho a reanudarlo.

Cuando el trabajador asociado trabaje habitualmente el día sábado se imputará como hábil para computar en el descanso anual respectivo.

## **ARTÍCULO 27. - Compensación por descanso anual no disfrutado.**

Los Trabajadores Asociados que se desvinculen antes de disfrutar del Descanso Anual o que así lo convengan libremente con la cooperativa (en casos excepcionales), recibirá el reconocimiento en dinero de la parte del descanso anual no disfrutado en tiempo y la base y forma de liquidación será la establecida en el Régimen de Compensaciones.

***PARÁGRAFO.** - Para los efectos previstos en el presente, se entiende por período anual el que comprende 365 días.*

## **CAPÍTULO V**

### **PERMISOS Y LICENCIAS**

## **ARTÍCULO 28. - Permisos.**

La Gerencia o a quien esta delegue podrá otorgar permisos a los trabajadores asociados para ausentarse del puesto de trabajo transitoriamente, sin que se afecte el servicio ni su compensación ordinaria, por las siguientes causas y las reglamentadas por el Consejo de administración:

- a) Para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- b) Para ejercer el derecho al sufragio.
- c) Asistir a un evento en representación de la Cooperativa.
- d) Para atender emergencias por calamidad doméstica (debidamente comprobada).

- 
- e) Para concurrir al servicio médico.
  - f) Para permanecer con su hijo recién nacido en los términos de la Ley 1468 de 2011. (Este literal va dirigido al Trabajador Asociado Hombre quien deberá presentar el registro civil de nacimiento para acceder a éste beneficio, y la licencia de paternidad emitida por la EPS).
  - g) Para amamantar al hijo de la trabajadora asociada durante los seis (6) primeros meses de edad de éste, hasta por una (1) hora diaria.

**PARÁGRAFO** - *En todos los casos previstos en este artículo, el trabajador asociado deberá comunicarle al Gerente o quien este delegue, con prudencial tiempo de anticipación para que la ausencia pueda remediarse, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, en la cual el aviso puede ser posterior (debidamente soportado) al hecho o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.*

#### **ARTÍCULO 29. - Permisos especiales.**

El Gerente o quien este delegue podrá conceder, previo acuerdo con el trabajador asociado permisos especiales con o sin remuneración, en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento de los padres, cónyuge compañera o compañero permanente hijos y hermanos, 3 días calendario (primer grado de consanguinidad o primero civil).
- b) Para contraer matrimonio 3 días hábiles.

Todo lo anterior será reglamentado por el Consejo de Administración o quien este delegue.

#### **ARTÍCULO 30. - Permisos por calamidad del trabajador asociado.**

El Gerente o quien este delegue, podrá otorgar permisos compensados o licencias no remuneradas a los trabajadores asociados por un término no superior a quince (15) días hábiles por razones personales que interesen al trabajador asociado y que sean de relativa importancia para éste, de conformidad con el anterior artículo, siempre y cuando se pueda sustituir adecuadamente al trabajador asociado que se ausente y que no se cause perjuicio en el desarrollo de su contribución de trabajo. Este artículo estará sujeto a la política o Reglamentación establecida por el Consejo de Administración.

**PARÁGRAFO 1.-** *Si se solicita un permiso que excede de quince (15) días hábiles, se examinará si el trabajador asociado que solicita tiene días compensatorios pendientes o cuenta con el derecho a disfrutar de su descanso anual, eventos estos en los cuales se procurará que hagan uso de dichos descansos en cambio de otorgársele el permiso o licencia.*

**PARÁGRAFO 2.-** *Cuando la licencia sea superior a quince (15) días corresponderá al Consejo de Administración su aprobación.*

#### **ARTÍCULO 31. - Licencias.**

Licencia: Interrupción o ausentismo temporal en la contribución de trabajo, remunerada o no, otorgado o autorizado por la Gerencia o quien esta delegue.

#### **LICENCIAS REMUNERADAS:**

- a) **Licencias por maternidad**

---

Las trabajadoras asociadas en estado de embarazo deben estar afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral y tienen derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, igualmente deberá concederse a la madre adoptante. De acuerdo a la ley vigente y demás normas concordantes.

La madre podrá tomar las dieciocho (18) semanas de licencia si se toma a partir del nacimiento del bebé o dieciséis (16) semanas si se toma las dos semanas de parto. Esta decisión será de la madre.

b) **Licencia por paternidad.**

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada.

c) **Otras licencias.**

Licencias otorgadas o autorizadas por la gerencia o quien esta delegue debidamente fundamentadas.

### **LICENCIAS NO REMUNERADAS:**

Licencias otorgadas por ausentismos o autorizadas por la Gerencia o quien está delegue, con permiso de tiempo, sin compensación y fundamentado en el artículo 89 del Estatuto.

**ARTÍCULO 32.** - Aviso de la Trabajadora asociada a la Cooperativa del probable inicio de la licencia.

Para efectos del control y coordinación del puesto de trabajo de la trabajadora asociada y de la licencia de que trata el artículo anterior, la trabajadora asociada debe presentar a AGM salud C.T.A un certificado médico, en el cual debe constar el estado de embarazo de la trabajadora y la indicación del día probable de parto e inicio de la licencia.

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

## **CAPÍTULO VI**

### **DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO 33.** - Derechos del Trabajador Asociado.

Además de los derechos consagrados por el Estatuto, el trabajador asociado en sus relaciones de trabajo en la cooperativa tendrá los siguientes:

- a) Mantener dentro de la cooperativa una contribución de trabajo personal que sólo perderá por las causas previstas en la legislación, los estatutos y el presente régimen.
- b) Tener acceso en su sitio de trabajo, de elementos e instrumentos adecuados, cómodos, seguros e higiénicos para la realización de las actividades.

- 
- c) Recibir de la cooperativa, cuando sean necesarios para el desempeño de sus funciones, las dotaciones de acuerdo con los requerimientos del cargo y las necesidades de seguridad y salud en el trabajo y conforme a las reglamentaciones que para su entrega y uso se establezcan.
  - d) Contar con los elementos de protección necesaria para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud del Trabajador Asociado.
  - e) Recibir oportunamente los derechos económicos establecidos en el Régimen de Compensaciones y de su correspondiente Convenio de Trabajo Autogestionario.
  - f) Obtener los permisos y/o licencias que le permitan ausentarse de su puesto de trabajo manteniendo su condición de asociado por las causas y con los procedimientos previstos en este régimen.
  - g) Ser informado sobre los avances y perspectivas de la cooperativa y en especial del área de trabajo en el cual se desenvuelva el trabajador asociado.
  - h) Exigir de los órganos de administración y demás compañeros de trabajo asociado un trato cordial, digno, respetuoso y culto.
  - i) Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crean convenientes.
  - j) Presentar propuestas que generen beneficio a los asociados, a la cooperativa y a las empresas clientes.
  - k) Participar en los programas de educación y capacitación planeados por la Cooperativa, así como en los demás eventos a que sea convocado.
  - l) Disfrutar de los descansos remunerados en los días dominicales y festivos.

**PARÁGRAFO.** - *El ejercicio y disfrute de derechos estará sujeto al cumplimiento de los deberes del trabajador asociado.*

#### **ARTÍCULO 34. - Deberes del trabajador asociado.**

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

- a) Comprometerse a aprender, comprender, apreciar e identificarse con la naturaleza, características, requisitos y fundamentos del trabajo asociado.
- b) Realizar personalmente el trabajo que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente régimen y acatar y cumplir las instrucciones que de modo general y particular le impartan los órganos de administración responsables de la cooperativa según el orden administrativo establecido.
- c) Realizar su contribución de trabajo personal de conformidad con la jornada ordinaria de trabajo, horarios y/o turnos establecidos en el convenio de trabajo autogestionario y los cambios adoptados por la Gerencia.
- d) Ingresar oportunamente al sitio de trabajo, cumplir el horario establecido y abstenerse de faltar al trabajo sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito o sin permiso de la Gerencia o quien este delegue.
- e) Presentarse al trabajo en óptimas condiciones mentales, no alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas adictivas o con las consecuencias físicas de haberlas consumido.
- f) Colocar al servicio de la cooperativa toda su capacidad de trabajo, en el cumplimiento de las funciones propias de la actividad encomendada, en procura del mejor desarrollo de las actividades asignadas
- g) Mantener relaciones respetuosas con sus compañeros de trabajo y demás trabajadores asociados; favorecer un clima cordial y culto de trabajo y evitar proferir insultos, groserías, malos

- 
- tratos y divulgar asuntos que vayan en contra de la dignidad de éstos o que afecten su vida privada o íntima.
- h) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, el uniforme, los instrumentos, equipos, herramientas o útiles de trabajo que le haya sido suministrados.
  - i) Observar la mayor diligencia y cuidado en la ejecución de la actividad, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberá acatar las normas de higiene, seguridad empresarial e industrial que se encuentren establecidas por la cooperativa.
  - j) Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes para evitar daños y accidentes que causen perjuicios a sus compañeros de trabajo y a los bienes con que opera la cooperativa
  - k) Participar en las brigadas, comités y capacitaciones en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a los activos de la cooperativa, la empresa cliente o del personal que allí trabaja.
  - l) Mantener un comportamiento adecuado en su prestación de trabajo personal.
  - m) Identificarse de acuerdo con la naturaleza del cargo asignado por la cooperativa
  - n) Para el desarrollo de sus actividades cuidar de su presentación personal, vestir el uniforme que esté establecido con pulcritud y esmero y mantener a la vista el carnet que se le asigne.
  - o) Permanecer en el sitio de trabajo o de reunión con los compañeros sin armas de cualquier clase, con excepción de las que con autorización legal, y abstenerse de llevar elementos explosivos o sustancias enervantes o adictivas que pongan en peligro a las personas u objetos.
  - p) Ser honesto en todas sus actuaciones y no manejar en forma tendenciosa o mal intencionada información que perjudique a la cooperativa, a los clientes o a sus compañeros de trabajo.
  - q) Mantener absoluta reserva de todos los conocimientos e informaciones que adquiera en desarrollo del presente contrato.
  - r) Mantener informada a la cooperativa de las modificaciones en torno al cambio de residencia y toda la información personal y familiar que requiera la cooperativa.
  - s) Asistir a los cursos y eventos educativos relacionados con su capacitación, que le indique la Cooperativa, para mejorar el desempeño de su cargo.
  - t) Abstenerse de suministrar información falsa y datos fraudulentos a la Cooperativa.
  - u) Realizar con diligencia y exactitud los procedimientos operativos y administrativos propios de su cargo.
  - v) Cumplir con lo establecido en los manuales, reglamentos, regímenes, estatuto y demás normas.
  - w) Los demás deberes consagrados en el estatuto y el presente régimen.

**PARÁGRAFO.-** *El incumplimiento de los deberes aquí consignados será causal de sanción conforme al presente régimen y al reglamento de faltas disciplinarias, podrá ser considerado como causal de exclusión de la cooperativa si así lo considerare el Consejo de Administración.*

### **ARTÍCULO 35. - Prohibiciones al trabajador asociado.**

Está prohibido a los Trabajadores Asociados:

- a) Disminución intencional del ritmo de contribución de trabajo o suspensión de actividades injustificadas e intempestivas del trabajo o coartar la libertad para la contribución de trabajo de los demás asociados.
- b) No realizar personalmente la actividad asignada en los términos estipulados por el jefe inmediato.
- c) Incitar con declaraciones a los demás Trabajadores Asociados a no llegar oportunamente al sitio de trabajo, incumplir el horario establecido y faltar al trabajo sin justa causa, o participar en la celebración de estas conductas o sumarse a las mismas.
- d) Sustraer de los establecimientos y sitios de trabajo los documentos, útiles y demás bienes de trabajo de la cooperativa, salvo aquellos que con la autorización expresa de autoridad superior y por razones especiales se le faculte.

- 
- e) Utilizar los elementos suministrados por la cooperativa o que estén a cargo de ésta, para fines distintos del trabajo asociado.
  - f) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o perjudique la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo asociado, máquinas, elementos, y demás bienes y personas ubicadas en el sitio de trabajo.
  - g) Realizar colectas, rifas, ventas o suscripciones en los lugares de trabajo, o permitir que otras personas lo hagan, salvo autorización expresa del Gerente o del Consejo de Administración.
  - h) Divulgar las informaciones de carácter confidencial.
  - i) Percibir o solicitar dádivas, dinero o cualquier tipo de recompensa directamente o a través de un tercero que tenga como contraprestación algún acto doloso o conducta intencional, información reservada y en general cualquier acto que perjudique los intereses de AGM Salud CTA los asociados o las empresas clientes o aliados estratégicos.
  - j) Ejercer actos de coacción sobre compañeros, usuarios, directivos, autoridad o cualquier particular a fin de conseguir provecho personal, para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
  - k) Permitir, tolerar, o gestionar directa o indirectamente cualquier acto o conducta que perjudique la cooperativa o a las empresas clientes.
  - l) Agredir verbal, física o psicológicamente a una persona o demás Trabajadores Asociados.
  - m) Recibir visitas que interrumpan el normal desempeño de las funciones.
  - n) Consumir o comercializar alimentos, bebidas o fumar en el desarrollo de sus funciones, tampoco incitar a sus compañeros a hacerlo.
  - o) Hacer uso indebido o dejar de usar el uniforme y los elementos de protección personal proporcionados por la cooperativa para evitar accidentes de trabajo.
  - p) Utilizar elementos tecnológicos personales que afecten la contribución de trabajo personal.
  - q) Cualquier otro acto que atente de manera grave contra el buen desarrollo de la contribución de trabajo propio de la cooperativa.
  - r) Contratar como persona natural los servicios de la cooperativa en provecho propio.

**PARÁGRAFO.** - *La comisión de los hechos regulados en este artículo serán sancionados de igual forma que el incumplimiento de los deberes contenidos en el presente régimen y reglamento de faltas disciplinarias además, podrá ser considerado como causal de exclusión de la cooperativa, si así lo considera el Consejo de Administración.*

#### **ARTICULO 36. - Los elementos esenciales de las contribuciones especiales.**

La actividad de trabajo desempeñada por parte de los asociados dará origen a las contribuciones especiales, a cargo de AGM SALUD C.T.A. y con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA, al instituto colombiano de bienestar familiar ICBF y a las cajas de compensación familiar que escoja el Consejo de Administración.

En caso contrario, el trabajador asociado será considerado como cesante. Es decir, se mantiene la calidad de asociado sin hacer contribución de trabajo personal, por lo tanto, no tendrá derechos económicos ni se cotizara a ARL, puesto que no tiene riesgo laboral.

#### **ARTÍCULO 37. - Ingreso Base de Cotización.**

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, AGM SALUD C.T.A. vinculará a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral; para lo cual los trabajadores asociados contribuirán al pago de la correspondiente cotización en salud CUANDO ESTÉN HACIENDO CONTRIBUCIÓN PERSONAL DE TRABAJO en proporción de treinta y dos (32%) por ciento y la Cooperativa en el restante sesenta y ocho (68%) por ciento. En pensiones los trabajadores

---

asociados contribuirán al pago de la correspondiente cotización CUANDO ESTÉN HACIENDO CONTRIBUCIÓN PERSONAL DE TRABAJO en proporción de veinticinco (25%) por ciento y la Cooperativa en el restante setenta y cinco (75%) por ciento y en Riesgos Profesionales la Cooperativa el cien (100%) por ciento, sin perjuicio de poder destinar para estos fines los recursos del fondo de seguridad social. El Consejo de Administración expedirá las reglamentaciones que fueren pertinentes; la base de cotización no será inferior en ningún caso a un SMLMV, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores en cuyo caso será proporcional a la actividad desempeñada, a la cantidad y a la calidad según se establezca en el convenio de trabajo autogestionario.

## CAPÍTULO VII

### FALTAS DISCIPLINARIAS, MEDIDAS Y GRADUACIÓN

#### ARTÍCULO 38. - Faltas disciplinarias.

Se considera falta disciplinaria toda conducta que implique incumplimiento, violación, omisión o desconocimiento por parte de los asociados respecto a los deberes, prohibiciones, responsabilidades, obligaciones o mandatos establecidos en el estatuto el presente régimen, las políticas y reglamentos de AGM Salud CTA. que afecten la prestación del servicio y/o desempeño del trabajo asociado.

#### ARTÍCULO 39. - Clases de medidas disciplinarias.

Se establecen las siguientes clases de medidas disciplinarias por violación a las disposiciones consagradas en el estatuto, régimen de trabajo asociado, reglamentación de faltas disciplinarias y políticas las cuales serán determinadas por el Consejo de administración.

- a) Amonestaciones verbales y escritas.
- b) Multas.
- c) Suspensión temporal de la relación de Trabajo Asociado.
- d) Terminación del Convenio de Trabajo Autogestionario.
- e) Exclusión.

**PARÁGRAFO.** - *La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente no se opone ni es excluyente con la escala de faltas y sanciones prevista en el estatuto de la cooperativa.*

#### ARTÍCULO 40. - Graduación de las sanciones.

Las faltas disciplinarias se clasificaran de la siguiente manera:

- a) Leves
- b) Moderadas
- c) Graves
- d) Gravísimas
- e) El valor de las multas pecuniarias se descontará directamente de los derechos económicos, compensación, auxilios y beneficios que deba pagarse al trabajador asociado y se destinará al Fondo de Bienestar social. El mismo procedimiento señalado en el presente artículo se seguirá ante cualquier falta disciplinaria del trabajador asociado; además la cooperativa podrá recurrir a las autoridades penales o civiles según sea el caso.

---

## **ARTÍCULO 41. - Terminación de la relación de trabajo asociado.**

Darán lugar a la terminación de la relación de trabajo asociado, y podrán ser consideradas como causales de exclusión de la Cooperativa si así lo considerare el Consejo de Administración, las siguientes faltas:

1. El ejecutar actividades fraudulentas en contra de AGM salud CTA o de terceros.
2. Utilizar la prestación de trabajo personal en beneficio propio o de terceros, excediendo las funciones asignadas.
3. El intento o hurto de bienes o dineros de la cooperativa, sus asociados o terceros.
4. Presentarse a trabajar en condiciones mentales alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas o medicamentos adictivos.
5. El agredir física, verbal o psicológicamente a cualquiera de los asociados o de terceros.
6. El suplantar a asociados o sus funciones o personal receptor de servicios para su beneficio o en favor de terceros.
7. El causar a AGM Salud CTA un perjuicio económico por incumplimientos en el desarrollo de la contribución de trabajo.
8. No presentarse a realizar contribución de trabajo personal, sin causa justificada.
9. Por incumplir con los deberes establecidos en el Estatuto, el presente Régimen de Trabajo Asociado, Políticas y Reglamentación de Faltas Disciplinarias.

## **ARTÍCULO 42. - Suspensión al trabajo sin derecho a compensación.**

Es un mecanismo que se aplica de manera preventiva, en casos de extrema gravedad, mientras se surte una investigación interna para los efectos disciplinarios o de exclusión a que hubiere lugar por parte del Consejo de Administración o la gerencia, no se tendrá derecho a devengar compensación alguna durante el respectivo término de la suspensión.

## **CAPÍTULO VIII**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES**

## **ARTÍCULO 43.- Procedimiento para la imposición de sanciones.**

Para determinar las faltas y la aplicación de las sanciones respectivas, descritas en el presente régimen, es competente el Gerente de la Cooperativa o quien este delegue mediante el siguiente procedimiento:

- a) Una vez se tenga conocimiento de un suceso que pueda configurar una falta, el trabajador asociado que conozca de la ocurrencia deberá poner en conocimiento de tales hechos a la Gerencia o quien este delegue.
- b) Recibido el informe de que trata el numeral anterior, si lo considera procedente, el Gerente o quien este delegue abrirá la correspondiente investigación disciplinaria. El informe deberá contener los nombres completos del trabajador asociado implicado, una relación de tiempo, modo y lugar de la ocurrencia de los hechos objeto de investigación de la presunta falta que se le imputa.
- c) En todo caso el Gerente o quien este delegue podrá iniciar investigaciones disciplinarias de oficio.
- d) Valorados los documentos y las pruebas aportadas por el trabajador asociado, si los hubiere presentado, el Comité De faltas Disciplinarias determina la medida disciplinaria a aplicar en cada caso, el Gerente o quien este delegue impondrá la medida disciplinaria respectiva, salvo las sanciones directas del respectivo reglamento.

- e) La decisión descrita en el numeral anterior deberá ser notificada al asociado personalmente, por correo certificado o a su correo electrónico enviado a la dirección de contacto que conste en la información suministrada por el trabajador asociado a la Cooperativa.
- f) Contra la decisión procede el recurso de apelación en concordancia con lo establecido en la Reglamentación.

**PARÁGRAFO.-** El Gerente podrá delegar en otro trabajador asociado la práctica de pruebas, las notificaciones y comunicaciones.

## CAPITULO IX

### TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DEL TRABAJO ASOCIADO

#### ARTÍCULO 44. - Causales de terminación del trabajo asociado.

La relación de trabajo asociado termina por las siguientes causas:

- a) Por ser declarado cesante según el estatuto.
- b) Por pérdida de la calidad de asociado. De conformidad con el artículo 14 del Estatuto.
- c) Por solicitud expresa del trabajador asociado.
- d) Por mutuo consentimiento.
- e) Por sanción disciplinaria de conformidad con lo previsto en el presente régimen y el reglamento de faltas disciplinarias.
- f) Por sentencia judicial ejecutoriada.
- g) Por otras razones ajenas a la voluntad del trabajador.
- h) Por no contar la cooperativa con un puesto de trabajo para el asociado.
- i) Por expiración del convenio del trabajo asociado.
- j) Por no aprobación al seguimiento del Contribución de trabajo.

**PARÁGRAFO.** - La terminación del vínculo de trabajo asociado no le hace perder la calidad de asociado, permanecerá como cesante y sujeto a los derechos y obligaciones inherentes a tal calidad, previstas en la ley, el estatuto y las demás disposiciones de la cooperativa.

#### ARTÍCULO 45. - Pérdida del vínculo asociativo.

La pérdida de la calidad de asociado hará cesar en forma inmediata el vínculo de trabajo asociado.

En caso que ésta se presente por retiro voluntario, el vínculo de trabajo asociado terminará en el momento en que el trabajador asociado informe formalmente su decisión.

#### ARTÍCULO 46. - Aviso del retiro del trabajador asociado.

El asociado que voluntariamente dé por terminada su relación de trabajo asociado, deberá informarlo por escrito a la cooperativa con una antelación prudente (mínimo ocho días calendario) a la dejación del cargo con el fin de que haya tiempo de suplir la vacante, so pena de incurrir en sanciones pecuniarias.

#### ARTÍCULO 47. - Formalización del retiro como asociado.

El Consejo de Administración, en la reunión siguiente a la fecha de presentación del escrito y de

---

conformidad con el Estatuto y el informe del Gerente General, formalizará su retiro como asociado.

#### **ARTÍCULO 48.- Retiro por causas ajenas a la voluntad del asociado.**

Se entenderán razones ajenas a la voluntad del trabajador asociado las siguientes:

- a) Enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad que le incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, siguiendo el procedimiento según las disposiciones legales vigentes
- b) Por incapacidad física o mental para trabajar, edad avanzada, que implique ambos casos el reconocimiento del trabajador asociado de la pensión de vejez o invalidez conforme al Sistema de Seguridad Social Integral.
- c) Retención contra su voluntad o desconocimiento del paradero del trabajador asociado por más de cuarenta y cinco (45) días, previa comprobación de los hechos.

**PARÁGRAFO:** *Para las causales contempladas en este artículo, el trabajador asociado, a su retiro recibirá los derechos económicos consagrados en el régimen de compensaciones y obtendrá los previstos en el sistema de seguridad social integral, sin ninguna indemnización por parte de la cooperativa.*

## **CAPÍTULO X**

### **DERECHOS ECONÓMICOS**

#### **ARTÍCULO 49. - Definición.**

Entiéndanse por derechos económicos aquellos a que tenga derecho el trabajador asociado una vez finalice el convenio de asociación por cualquiera de las causas previstas en el estatuto el presente régimen o el régimen de compensaciones y de conformidad con cada uno de ellos.

#### **ARTÍCULO 50. - Pago de los derechos económicos al asociado.**

Dentro de los sesenta (60) días calendario siguiente a la terminación del convenio de asociación, AGM Salud C.T.A deberá pagar al trabajador asociado los derechos económicos a que haya lugar, previa compensación de las obligaciones que tenga para con la Cooperativa, las cuales se harán exigibles en su totalidad una vez se termine el vínculo asociativo.

#### **ARTÍCULO 51. - Revisión de la liquidación.**

Una vez retirado el Trabajador Asociado y en caso de no estar de acuerdo con la liquidación de sus derechos económicos tendrá un plazo de tres (3) meses, para solicitar por escrito ante la Gerencia la revisión de los mismos. Vencido ese término, sin que se presente ningún reclamo, cesará para la cooperativa toda responsabilidad, sin perjuicio de que el ex asociado o persona autorizada por éste pueda retirar la suma a su favor.

#### **ARTÍCULO 52. - Paso al Fondo de Bienestar Social de derechos no reclamados.**

Si dentro del año siguiente a la terminación del vínculo asociativo el ex asociado no reclama el

---

valor de los derechos económicos a que haya lugar, éstos se destinarán al Fondo de Bienestar Social, sin que se causen intereses de mora o cualquier tipo de indemnización a favor del ex asociado.

#### **ARTÍCULO 53. - Compensación Indemnizatoria.**

La cooperativa no reconocerá ningún tipo indemnización por ser los asociados quienes aportan su trabajo de forma autogestionaria.

#### **ARTÍCULO 54. - Pago de derechos a herederos o beneficiarios del trabajador asociado fallecido.**

En caso de muerte del trabajador asociado la cooperativa hará entrega de los derechos económicos derivados del convenio de trabajo autogestionario en primer lugar a las personas designadas como beneficiarias por el trabajador asociado, en los montos y porcentajes establecidos por él en el formato de solicitud de asociación. En el evento que el asociado no haya designado beneficiarios se entregara de acuerdo a las normas legales pertinentes, según las cuales los interesados deben acreditar su calidad de beneficiarios, aportando las copias de las partidas eclesiásticas, registros civiles o las pruebas supletorias que admite la ley.

### **CAPITULO XI**

#### **DISPOSICIONES PARA LA EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SGSST - MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

**ARTICULO 55.** - Es obligación de AGM SALUD C.T.A. velar por la salud y seguridad de los trabajadores asociados. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en: medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial de conformidad al SGSST con el fin de velar por la protección integral del trabajador asociado.

**ARTICULO 56.** - El trabajador asociado, desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra un accidente de trabajo deberá comunicarlo a AGM SALUD C.T.A., a su jefe inmediato, al supervisor, al representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario para que sea examinado por un médico a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador asociado debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al puesto de trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**PARÁGRAFO:** *Los servicios médicos que requieran los trabajadores asociados se prestarán por la EPS en caso de enfermedad común o accidente común, o a la ARL si es enfermedad profesional o accidente de trabajo a la cual estén afiliados.*

**ARTÍCULO 57.** - Los trabajadores asociados deben someterse a las instrucciones y tratamientos

---

que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos generados o derivados de dicha atención. El trabajador asociado que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencias de esa negativa. Según las disposiciones legales vigentes.

**PARÁGRAFO:** *El grave incumplimiento por parte del trabajador asociado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones derivadas del SG SST que busca prevenir los riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del SG SST de la respectiva empresa cliente que le hayan comunicado por escrito facultan a AGM SALUD C.T.A. para la terminación del convenio de trabajo autogestionario respetando el debido proceso.*

**ARTICULO 58.-** En caso de accidente de trabajo el jefe inmediato, el supervisor de la dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios si se requiere, reportando el accidente de trabajo a la ARL vigente, remisión al centro tratante autorizado por la ARL y tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando él mismo en los términos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 59. -** En caso de accidente (excepto la muerte), aún el más leve incidente, el trabajador asociado lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, supervisor, a su representante, o a quien haga sus veces, la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 60. -** Los trabajadores asociados deben someterse al SGSST de la empresa cliente que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las establecidas por la empresa cliente, para prevención de las enfermedades profesionales y todos aquellos riesgos de la ejecución de la actividad asignada.

**ARTÍCULO 61. -** AGM SALUD C.T.A. no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave del trabajador asociado. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador asociado el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTICULO 62. -** En caso de accidente (excepto la muerte), aún el más leve incidente, el trabajador asociado lo comunicará inmediatamente al coordinador de área o quien este delegue, la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 63. -** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata éste capítulo tanto AGM SALUD C.T.A. como los trabajadores asociados se someterán a las normas del SG SST y las demás disposiciones legales vigentes, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

---

**ARTÍCULO 64. -AGM SALUD C.T.A.** Es responsable de que todos los asociados estén incluidos en el sistema SGSST. Cuando el servicio que se preste indique desarrollar tareas de alto riesgo, o los trabajadores asociados requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el convenio de trabajo autogestionario que se celebre entre la cooperativa y el trabajador asociado se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.

Los asociados estarán obligados en asistir a las capacitaciones del SGSST y a utilizar todos los elementos de protección suministrados de acuerdo a la exposición a riesgos de correspondiente al cargo.

## **CAPÍTULO XII**

### **SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **ARTÍCULO 65. - Conciliación.**

De conformidad con la ley, las diferencias que surjan entre AGM Salud C.T.A y sus asociados en razón de actos cooperativos de trabajo, y sin perjuicio de los arreglos directos se someterán inicialmente a los trámites de conciliación y si no hay solución al procedimiento arbitral consagrado en el Código de Procedimiento Civil y como último recurso la Justicia Laboral Ordinaria.

**ARTÍCULO 66. -** El presente Régimen de Trabajo Asociado constituye la integridad del régimen aplicable a las relaciones de trabajo asociado entre la cooperativa y sus asociados. Por tal razón, en su aplicación e interpretación no podrá hacerse remisión ni analogía a las disposiciones del régimen laboral ordinario, sino a las demás disposiciones internas de la Cooperativa tales como el estatuto, régimen de compensaciones, políticas y reglamentos.

**PARÁGRAFO:** *De acuerdo al artículo 45 numeral 8 de los estatutos; el Consejo de Administración será el órgano encargado de establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para la debida aplicación y cumplimiento de los estatutos, los regímenes y los mandatos de la Asamblea, disponer reglamentos de carácter general cuando así lo estime pertinente, con el ánimo de propender por la adecuada marcha de AGM Salud CTA.*

#### **ARTÍCULO 67. - Vigencia del Régimen de Trabajo Asociado.**

El presente Régimen de Trabajo Asociado fue aprobado mediante asamblea general extraordinaria realizada el día 29 de Noviembre de 2017, entrará en vigencia a partir de la fecha en que se realice la inscripción ante en el Ministerio de Trabajo, publicado y este visible y disponible a los trabajadores asociados.

Para constancia firman:

**GENTIL SUAZA SOLANO**  
Presidente Asamblea  
C.C. No. 19.145.731

**DORA INÉS PARRA HOYOS**  
Secretario Asamblea  
C.C. No. 39.554.349

Original Firmado.



---

**ACUERDO NÚMERO 002**

(De 29 de Noviembre de 2017)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMA  
EL RÉGIMEN DE COMPENSACIONES**

**(DEBERES Y DERECHOS ECONÓMICOS)**

La Asamblea Extraordinaria de Delegados de AGM SALUD C.T.A en uso de sus atribuciones legales y estatutarias tiene el deber de reglamentar todas las actividades de la cooperativa y,

**CONSIDERANDO:**

Que es deber de la Asamblea establecer las políticas y directrices generales de la cooperativa para el cumplimiento del objeto social; aprobar y reformar en especial los regímenes de trabajo asociado y compensaciones, por lo tanto:

El presente régimen se regulará de acuerdo con los postulados, principios y directrices de la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente, la materia cooperativa, y los principios y valores universales promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional.

AGM Salud C.T.A se conformó como una cooperativa de trabajo asociado, prestadora de servicios de salud donde los asociados aportan su capacidad de trabajo, por tiempo indefinido entregando al servicio de la misma su destreza y/o actividad física, intelectual o tecnológica para el cumplimiento del objeto social de AGM SALUD C.T.A. y en beneficio de los asociados y su núcleo familiar, en procura de dar solución a sus necesidades, proteger sus ingresos, contribuir a elevar el nivel de vida, en especial en su bienestar económico, social, cultural, entre otros, con el ánimo fortalecer los lazos de solidaridad, mediante la aplicación de elementos técnicos para consolidar una eficiente cooperativa.

Que como ordena el decreto 4588 de 2006 en su Artículo 25, a través del presente instrumento se debe precisar, y con el título de "RÉGIMEN DE COMPENSACIONES" la reglamentación de los derechos económicos del trabajador Asociado, en cuanto a: el monto, modalidades de compensación y niveles o escalas para los diferentes trabajos desarrolladas; periodicidad y forma de pago. Deducciones y retenciones de las compensaciones que se le puedan realizar al trabajador asociado; requisitos, condiciones y límites. Los aportes sociales sobre compensaciones, de acuerdo con lo establecido por el estatuto, la forma de pago de las compensaciones y los demás reconocimientos económicos que se convengan por descansos de trabajo o por cualquier otra causa relacionada con la contribución de trabajo asociado o los ingresos que éste produzca a AGM Salud CTA.

Que como lo ordena la Ley 1233 en su artículo 3º la compensación ordinaria se constituye en un DERECHO MÍNIMO IRRENUNCIABLE.

Que pese a que AGM SALUD C.T.A. se acogió, como lo permite el Artículo 25 del decreto 4588 del 2006 a incorporar en el estatuto lo que deben contener los Regímenes que dicho decreto obliga, ahora traslada del Estatuto al presente documento lo pertinente, para que la Cooperativa

---

pueda contar a través de él con lo mismo que dice el estatuto, pero esta vez, para cumplir el Artículo 25 del citado Decreto.

En Asamblea General de AGM SALUD C.T.A., se decide adoptar el presente Régimen de Compensaciones y mediante Asamblea de Delegados Extraordinaria celebrada el día 29 de noviembre de 2017, se discute y aprueba el Régimen de Compensaciones, por lo anterior:

## **RESUELVE:**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **ARTÍCULO 1. - Tipos de derechos económicos de los Trabajadores Asociados.**

Los Trabajadores Asociados recibirán sumas de dinero pactadas como compensaciones por la ejecución de su actividad y otros ingresos que no constituyen compensación.

##### **ARTÍCULO 2. - Compensaciones.**

Son los pagos que recibe el Trabajador Asociado en dinero, pactadas como tales, a título de retribución por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales son rentas de trabajo que no constituyen salario, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008 y el Decreto 3553 de 2008.

##### **ARTÍCULO 3. - Ingresos que no constituyen compensación.**

Corresponden a las demás sumas ocasionales o periódicas entregadas al Trabajador Asociado por su condición de asociado no pactadas como compensaciones.

##### **ARTÍCULO 4. - Libertad de acuerdo.**

De acuerdo con el Artículo 25 del Decreto 4588 de 2006, el Trabajador asociado y AGM Salud C.T.A podrán convenir individual y libremente las compensaciones mensuales ordinarias o extraordinarias en sus diversas modalidades, a la asociación del trabajador asociado, o cuando sea promovido a otro cargo; AGM Salud C.T.A, le señalará las modalidades y monto de las compensaciones acordadas por escrito.

##### **ARTÍCULO 5. - Forma de Pago.**

AGM Salud C.T.A pagará directamente al trabajador asociado sus derechos económicos por compensaciones ordinarias, extraordinarias o demás ingresos, en la sede donde éste desempeñe su contribución de trabajo personal que por organización administrativa se determine, dentro de los horarios y demás condiciones que se establezca para el efecto, en efectivo, en cheque o mediante consignación en cuenta establecida en una entidad bancaria debidamente reconocida a nombre del Trabajador Asociado, en moneda legal colombiana por periodos quincenales o mensuales vencidos, en las fechas que se convengan con el asociado.

AGM Salud C.T.A deberá hacer entrega al trabajador asociado de un comprobante donde conste el monto y concepto del pago, así como las deducciones.

---

## **ARTÍCULO 6. - Entrega del pago a terceras personas y por fallecimiento del asociado.**

Cuando existiere un motivo razonable a juicio de AGM Salud C.T.A, que impida que el trabajador asociado reciba personalmente sus compensaciones o por autorización expresa del asociado podrán entregarse previa identificación a las personas que por escrito éste autorice. Si el motivo fuere la ausencia justificada por desplazamiento a un lugar distante a la sede de la cooperativa, pero ajeno a sus actividades, ésta se reserva el derecho de pedir la autorización con reconocimiento de firma del trabajador asociado ante un notario público.

En caso de fallecimiento del trabajador asociado, la entrega se hará a las personas beneficiarias que se encuentren suscritas en la solicitud de asociación en los porcentajes descritos por el asociado o conforme a la ley.

## **ARTÍCULO 7. - Jornada Ordinaria.**

La jornada ordinaria de contribución de trabajo personal es la que se desarrolla de lunes a sábado, en el horario diurno entre las 6 a.m. a las 9 p.m., con una duración máxima de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, con los respectivos descansos para tomar los alimentos.

La Gerencia podrá señalar los puestos de trabajo que no estén sujetos a esta jornada, en atención a las actividades y funciones del perfil que deba cumplir el Trabajador Asociado en especial las que tengan que ver con cargos asistenciales en salud de acuerdo con la normatividad legal vigente.

## **ARTÍCULO 8. - Trabajo Ordinario Diurno y Nocturno.**

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (21:00) y Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (21:00) y las seis horas (6:00 a.m.).

## **CAPITULO II**

### **MODALIDADES DE COMPENSACIONES**

La cooperativa reconocerá a sus Trabajadores Asociados habitualmente una Compensación Ordinaria, Compensación Extraordinaria y de Descanso de acuerdo con lo previsto en este Capítulo:

## **ARTÍCULO 9. - Compensación ordinaria.**

Es la suma en dinero o especie que a título de compensación recibe el trabajador asociado en forma periódica y habitual por su contribución de trabajo, respecto a la ejecución de su actividad material o inmaterial, al rendimiento, la productividad, la cantidad y la calidad del trabajo aportado, según lo pactado en el correspondiente Convenio de Trabajo Autogestionario suscrito con cada Trabajador Asociado, así:

**POR TIEMPO:** Por horas, días, semanas, quincenas, mensualidades, turnos o la unidad de tiempo que se pacte en el convenio de trabajo autogestionario.

---

**POR REALIZACIÓN DE UNA OBRA DETERMINADA:** Por realización integral de una obra, realización de una unidad de obra; por metas alcanzadas o cualquier otra medida de realización de obra que se pacte con el trabajador asociado.

Cuando se reconozca parte de la compensación en especie, esta no excederá de un treinta por ciento.

Periodicidad y monto: Sus pagos se podrán efectuar quincenal o mensualmente y no será inferior en ningún caso a un (1) SMLMV, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y/o a la calidad.

Igualmente, cuando se remunera el resultado del esfuerzo y no tienen jornada de trabajo, es decir una suma variable, la Compensación Ordinaria será hasta la concurrencia de un (1) salario mínimo mensual legal vigente quedando el excedente como Compensación Extraordinaria. Esta compensación incluye la remuneración del descanso dominical y en festivos.

**ARTÍCULO 10. - Compensación de descanso dominical y de días de descanso obligatorio.**

La cooperativa otorgará un descanso dominical remunerado con una duración de veinticuatro (24) horas, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días trabajados de la semana, según el convenio firmado por el Trabajador, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la Cooperativa.

AGM Salud C.T.A otorgará un descanso remunerado con una duración de veinticuatro (24) horas en los días de fiesta de carácter civil o religioso que están establecidos para los demás trabajadores del sector privado o público.

La remuneración del descanso dominical y el de los festivos se encuentra incluida en la Compensación Ordinaria.

**PARÁGRAFO:** *Corresponde al Consejo de Administración ordenar el diseño de un sistema y metodología que incorpore la valoración de puestos de acuerdo con el tipo de trabajo, responsabilidad o tarea y defina parámetros para medir la cantidad de unidades de medida del trabajo o de la producción, el rendimiento o productividad y establezca elementos objetivos para evaluar la calidad y oportunidad en el cumplimiento de la actividad, función o tarea en su contribución de trabajo.*

**ARTÍCULO 11. - Compensaciones extraordinarias.**

Los demás pagos mensuales o quincenales pactados en dinero o especie adicionales a la Compensación Ordinaria que reciben algunos asociados como retribución por su trabajo, por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales se fijan teniendo en cuenta el tipo de actividad desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad y calidad del trabajo aportado y podrá ser fija, variable o mixta.

**Clases de compensación extraordinaria:**

- a) Extraordinaria Fija: Es la retribución al trabajo, cuyo monto periódico se mantiene en forma mensual o quincenal.

- 
- b) **Extraordinaria Variable:** Es la retribución al trabajo cuando su monto se establece de acuerdo con el resultado de la actividad realizada por el trabajador asociado, bien sea por tarea, por unidad de obra, o por metas cumplidas.

**Periodicidad:** Los pagos de la Compensaciones Extraordinarias se efectuarán mensual o quincenalmente junto con las Compensaciones Ordinarias, en las fechas acordadas, dependiendo del correspondiente Convenio de Trabajo Autogestionario suscrito con cada Trabajador Asociado.

Serán negociados y/o pactados por la Gerencia con cada asociado en su correspondiente Convenio de Trabajo Autogestionario, de acuerdo con el sistema y metodología desarrollado por orden del Consejo de Administración que establece la valoración de puestos de acuerdo con el tipo de actividad, función o tarea a desempeñar, los parámetros para medir la cantidad de unidades de medida de la actividad o de la producción, el rendimiento o productividad y los elementos objetivos establecidos para evaluar la calidad y oportunidad de cumplimiento de la responsabilidad, función o tarea.

#### **ARTÍCULO 12. - Tiempo suplementario en día ordinario.**

Es la Compensación ordinaria y extraordinaria Mensual que retribuye el trabajo desarrollado por fuera de la jornada ordinaria diurna máxima de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

**Montos:** El Tiempo Suplementario se remunera con un recargo sobre el valor de la compensación ordinaria y extraordinaria del trabajo habitual diurno, de hasta el veinticinco por ciento (25%) si es diurno (6 AM a 9 PM), o hasta el 75% si es nocturno (9 PM a 6 AM).

#### **ARTÍCULO 13. - Trabajo en días de descanso obligatorio - Dominicales y Festivos.**

Es la Compensación ordinaria y extraordinaria mensual que retribuye el trabajo ocasional o habitual desarrollado en días de descanso obligatorio (dominical o festivo).

**Montos:** Si el asociado trabaja ocasionalmente en días de descanso obligatorio (dominical o festivo) podrá recibir una compensación ordinaria o extraordinaria igual al valor del trabajo ordinario diurno más un recargo de hasta el 75% o tendrá el derecho a un día de descanso compensatorio remunerado por cada 8 horas acumuladas de trabajo dominical o festivo.

#### **ARTÍCULO 14.- Descanso anual compensado.**

Todo Trabajador Asociado podrá disfrutar de un periodo de descanso anual compensado de quince (15) días hábiles por un año completo de trabajo en la cooperativa y proporcionalmente al tiempo trabajado si fuere inferior, será el equivalente a los cuatro puntos diecisiete (4.17%) por ciento provisionado mensualmente del total de las compensaciones ordinarias y extraordinarias.

**Descanso Anual no Disfrutado:** Los Trabajadores Asociados que se retiren antes de disfrutar el Descanso Anual o que así lo convengan libremente con la cooperativa, podrán recibir el reconocimiento en dinero de la parte del descanso anual no disfrutado en tiempo, como ingreso que no constituye compensación a través del fondo social respectivo.

**Periodicidad:** La Compensación por Descanso Anual y/o el beneficio de descanso se pagará al momento de disfrute o al retiro de AGM Salud CTA.

---

## **ARTÍCULO 15. - Recargo Nocturno.**

Es una Compensación ordinaria y/o extraordinaria que retribuye el trabajo desarrollado habitualmente en horario nocturno, entre las 9 PM y las 6 AM.

Monto: El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno (9 PM a 6 AM) se remunera con un recargo de hasta el treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

## **ARTÍCULO 16. - Compensaciones semestrales y anuales no mensuales.**

*COMPENSACIÓN SEMESTRAL:* La cooperativa reconocerá a cada uno de sus Trabajadores Asociados una compensación Semestral, la cual corresponde a la mitad del promedio de la suma de las compensaciones ordinarias y extraordinarias provisionadas mensualmente y se liquidará a los trabajadores asociados que hubieren trabajado todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo que realice contribución de trabajado si fuere menor; será el equivalente al ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%).

*Periodicidad de Pago:* El pago de la compensación semestral debe efectuarse del 15 al 30 de junio y del 15 al 31 de diciembre o al retiro del trabajador en proporción al tiempo trabajado en el respectivo semestre.

*COMPENSACIÓN ANUAL:* AGM Salud C.T.A reconocerá anualmente a sus Trabajadores Asociados una COMPENSACIÓN ANUAL, equivalente al promedio de la suma de las compensaciones ordinarias y extraordinarias provisionadas mensualmente en el respectivo año o en todo el tiempo de su contribución de trabajo si fuere menor; será el ocho punto treinta y tres (8.33%) por ciento mensual.

*Periodicidad de Pago:* El pago de la Compensación Anual será efectuado en el evento del retiro del Trabajador Asociado o a más tardar el último día hábil del mes de febrero de cada año. También podrá ser llevado a una cuenta individual establecida para el efecto por AGM Salud CTA.

*PARÁGRAFO:* La cooperativa podrá reconocer a favor de los trabajadores asociados, interés sobre la compensación anual a una tasa del 12% anual y proporcional a su contribución de trabajo personal.

## **CAPITULO III**

### **BENEFICIOS, AUXILIOS Y OTROS PAGOS QUE NO CONSTITUYEN COMPENSACIÓN**

## **ARTÍCULO 17. - Modalidades de Ingresos que no constituyen compensación.**

De acuerdo con la ley 1233 de 2008 los Ingresos que no constituyen compensación, no se asemejan a las compensaciones ordinarias y extraordinarias mensuales ni tendrán los efectos de ésta para la liquidación de los demás derechos económicos establecidos a favor de los trabajadores asociados.

Las modalidades de ingresos que no constituyen Compensaciones son:

- 
- |                              |                           |
|------------------------------|---------------------------|
| a) Auxilio de transporte     | e) Beneficio de Vivienda  |
| b) Beneficio de Transporte   | f) Beneficio de Salud     |
| c) Beneficio de Alimentación | g) Beneficio de Bienestar |
| d) Beneficio de Educación    |                           |

#### **ARTÍCULO 18. - Auxilio de transporte.**

La cooperativa podrá reconocer a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (2 SMLMV) de compensaciones, una suma mensual como auxilio de Transporte, para facilitar al trabajador asociado el desplazamiento de su residencia al sitio de trabajo, siempre que la cooperativa misma no preste el servicio de transporte. El monto de este auxilio será igual al establecido por el gobierno para los trabajadores dependientes y se pagará únicamente en los días en que el trabajador haga su contribución de trabajo a la cooperativa.

*Periodicidad de Pago:* El pago debe efectuarse junto con la Compensación Ordinaria del periodo en que se ha causado.

#### **ARTÍCULO 19. - Beneficio de transporte.**

Son las sumas que habitual u ocasionalmente AGM Salud C.T.A reconoce a sus asociados como beneficio económico de transporte cuando al hacer su contribución de trabajo requiera desplazarse o utilizar medios de transporte propios.

#### **ARTÍCULO 20. - Beneficio de Alimentación**

Son las sumas que habitual u ocasionalmente le entrega la cooperativa al trabajador asociado en dinero o en especie, con el fin de que pueda atender sus necesidades alimenticias y nutricionales.

#### **ARTÍCULO 21. - Beneficio de Educación.**

Son las sumas que habitual u ocasionalmente AGM Salud C.T.A concede como Auxilios y/o beneficios de educación para los asociados o su familia en primer grado de consanguinidad primero civil y primero de afinidad de acuerdo con la reglamentación aprobada por el consejo de Administración, en la cual se establecerá el monto, la periodicidad y forma de pago.

#### **ARTÍCULO 22. - Beneficio de Vivienda.**

Cuando la situación económica de la cooperativa lo permita, reconocerá al Trabajador Asociado un auxilio en dinero destinado para ayudar en la compra o mejora de vivienda, este podrá estar establecido en el Convenio de Trabajo Autogestionario.

#### **ARTÍCULO 23. - Beneficio de Salud.**

AGM Salud C.T.A, establecerá con los trabajadores asociados un beneficio en dinero destinado a suplir las necesidades en servicios de salud, cuando la EPS a la cual se encuentren afiliados no les cubra dicha necesidad (procedimientos odontológicos, estéticos, entre otros).

#### **ARTÍCULO 24. - Beneficio de Bienestar.**

---

AGM Salud C.T.A dispondrá de un beneficio en dinero que será destinado al bienestar de sus trabajadores asociados, donde cada uno de ellos pueda cumplir con sus necesidades tanto mentales como físicas para llevar con entusiasmo su contribución diaria de trabajo asociado.

**ARTÍCULO 25.** - Para dar cumplimiento a los auxilios y beneficios aquí enunciados se crea el fondo social para otros fines; que será reglamentado por el Consejo de Administración y alimentado de la siguiente forma:

- a) De los recursos producto de actividades o programas especiales.
- b) De las contribuciones de los asociados.
- c) De las partidas aprobadas por la asamblea general.
- d) Con cargo al gasto de la cooperativa, abonando a este fondo.
- e) De los ingresos facturados por AGM Salud CTA.

**PARÁGRAFO:** *Estos auxilios y beneficios, para ningún efecto se constituirán en compensación por la contribución de trabajo personal y en consecuencia no se tendrán en cuenta para ninguna de las liquidaciones de los derechos económicos previstas en el presente régimen, lo que significa que serán otros ingresos tributarios del asociado y por lo tanto generarán la retención en la fuente según la normatividad vigente.*

## **CAPITULO IV**

### **ELEMENTOS DE TRABAJO Y UNIFORMES**

#### **ARTÍCULO 26. - Elementos de trabajo.**

AGM Salud C.T.A podrá proveer a sus Trabajadores Asociados cuando así lo requiera la contribución de trabajo, los elementos, vestido y calzado de trabajo que sea técnicamente necesario e identificado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo con la actividad que realiza.

Estos para ningún efecto hacen parte de las Compensaciones Ordinaria ni Extraordinaria Mensuales, ni son base para liquidar otros derechos económicos.

#### **ARTÍCULO 27. - Uniformes.**

AGM Salud C.T.A podrá establecer los uniformes oficiales con logo o distintivo que deban ser utilizados para el cumplimiento de sus actividades, cuyo uso es de carácter obligatorio y su entrega se hará periódicamente por parte de la cooperativa a los Trabajadores Asociados e implica para éstos una responsabilidad limitada y especial y deben ser devueltos por el Trabajador Asociado al ser reemplazados o renovados o al término de sus funciones por retiro o exclusión, so pena de ser encausado legalmente por los perjuicios que se ocasione por su uso indebido o ilícito.

Igualmente, de acuerdo con las características del uniforme, el costo y reposición por uso podrá ser compartido con los Trabajadores asociados, quienes en ningún caso asumirán la totalidad.

Estos serán reemplazados en función de su vida útil y para ningún efecto hacen parte de las Compensaciones Ordinaria ni Extraordinaria Mensuales, ni son base para liquidar otros derechos.

---

## CAPITULO V

### DEDUCCIONES Y RETENCIONES

#### **ARTÍCULO 28. - Deducciones y descuentos sin previa autorización.**

AGM Salud C.T.A podrá efectuar deducciones de los derechos económicos del trabajador asociado, sin su previa autorización en los siguientes casos:

- a) Para el pago de aportes sociales individuales que en virtud del acuerdo cooperativo está obligado a cancelar el trabajador asociado.
- b) Para cubrir lo correspondiente por seguridad social, que de conformidad con el artículo 6° de la Ley 1233 de 2008. Se hará teniendo como base la sumatoria de compensación ordinaria mensual con la compensación extraordinaria mensual, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente.
- c) Para amortizar los anticipos de los derechos económicos efectuados por AGM Salud C.T.A al Trabajador Asociado conforme a los plazos establecidos en el respectivo reglamento y/o pagos efectuados de más sin tener derecho a los mismos.
- d) Por multas disciplinarias impuestas conforme al estatuto, al régimen de trabajo asociado y/o reglamento de faltas disciplinarias.
- e) Para responder por las pérdidas de dinero y demás bienes de la cooperativa que estén a su cargo siempre y cuando se haya comprobado su responsabilidad, así como también por los bienes y dineros que en su calidad de Trabajador Asociado le sean entregados formalmente.
- f) Por orden de autoridad judicial y/o administrativa.
- g) Por la Retención en la fuente.

#### **ARTÍCULO 29. - Deducciones con la autorización del trabajador asociado.**

El trabajador asociado podrá autorizar por escrito a AGM Salud C.T.A para que, de sus derechos económicos, efectúe descuentos con destino a cubrir obligaciones contraídas con la misma Cooperativa, con otras Cooperativas o con la entidad legalmente autorizada.

#### **ARTÍCULO 30. - Límite de autorizaciones de descuento.**

Las deducciones que se efectúen a las compensaciones ordinarias del trabajo asociado no podrán ser superiores al 50% de las Compensaciones Ordinarias Mensuales y Extraordinarias Mensuales. Las efectuadas sobre demás derechos económicos o por desvinculación no tendrán límite.

#### **ARTÍCULO 31. - Reintegro de parte de las Compensaciones.**

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 derechos económicos 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 sus respectivos derechos económicos mensuales.

---

## CAPITULO VI

### DISPOSICIONES FINALES

#### **ARTÍCULO 32. - Contribuciones Especiales.**

A partir del 1° de enero de 2009 se deberán pagar las CONTRIBUCIONES ESPECIALES creadas por la Ley 1233 de Julio de 2008, que en ningún caso serán asumidas por el Trabajador Asociado, con destino al Sena (2%), ICBF (3%) cuyo ingreso base de cotización será la compensación ordinaria mensual establecida en el Régimen de compensaciones y con destino a la Caja de Compensación Familiar que la cooperativa escoja (4%), cuyo ingreso base de cotización será la compensación ordinaria mensual y extraordinaria mensual.

**ARTICULO 33.** - 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 34.** - El presente régimen, rige a partir de la fecha en que sea aprobado por la asamblea extraordinaria de delegados, y será registrado ante el Ministerio de Trabajo y enviado a la Cámara de Comercio y publicado en lugar visible para los trabajadores asociados.

**ARTÍCULO 35.** - El presente régimen de compensaciones, fue aprobado mediante asamblea extraordinaria de asociados, realizada en Bogotá D.C., el día 29 de noviembre de 2017.

Para constancia firman:

\_\_\_\_\_  
**GENTIL SUAZA SOLANO**  
Presidente Asamblea  
C.C. No. 19.145.731

\_\_\_\_\_  
**DORA INÉS PARRA HOYOS**  
Secretario Asamblea  
C.C. No. 39.554.349

Original Firmado.

---

**ASOCIADOS DEL GREMIO MEDICO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO  
"AGM SALUD C.T.A."**

**INSTRUCTIVO DE ANTICIPOS DE COMPENSACIÓN  
Mayo de 2018**

El Consejo de Administración en uso de las facultades legales que le confiera la Ley 79 de 1988 en especial las otorgadas por el estatuto, Capítulo VI, Artículo 45, numeral 5, 19 y 25, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que dentro del objeto social de AGM SALUD C.T.A se contempla la vinculación voluntaria, el esfuerzo personal, los aportes de trabajo y económicos de sus asociados, mejorando su calidad de vida; sobre la base de la ayuda mutua como expresión de la solidaridad.
2. Que es función legal y estatutaria del Consejo de Administración, reglamentar y expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección y organización de AGM SALUD C.T.A y el cabal logro de sus funciones.
3. Que es necesario establecer las normas básicas que permitan el debido control y vigilancia en el manejo de los anticipos.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

**ACUERDA:**

**ARTICULO 1. OBJETIVO:** Autorizar anticipos de las compensaciones ordinaria y extraordinaria y demás beneficios, para los asociados hábiles que cumplan los requerimientos establecidos en el presente reglamento, por necesidades de educación, salud, impuestos y calamidades comprobadas.

**ARTICULO 2. AUTORIZACIÓN:** El Consejo de Administración faculta expresamente al Gerente, Director Administrativo y Financiero de la Cooperativa para otorgar a los asociados anticipos económicos conforme lo determine el presente reglamento.

**ARTICULO 3. MONTO:** El monto máximo es del treinta por ciento (30%) del total de los derechos económicos mensuales, que se descontarán en hasta en cuatro (4) cuotas mensuales consecutivas.

**ARTICULO 4. CONTRIBUCIÓN:** Del valor del anticipo el asociado realizará una contribución por un equivalente al 1% del valor solicitado, sin que dicho monto en todo caso sea inferior a CINCO MIL PESOS M/CTE. (\$5.000), la cual se destinará a un fondo de bienestar.

**ARTICULO 5. REQUISITOS:** El asociado que requiera del anticipo debe ser hábil y no estar incurso en proceso disciplinario o haber sido sancionado en los últimos (6) seis meses, tener mínimo (4) cuatro meses de asociado a AGM Salud CTA., su capacidad de endeudamiento no debe pasar del 50% de los derechos económicos mensuales y será hasta por 3 veces al año.

**ARTICULO 6. SOLICITUD:** Para solicitar un anticipo el trabajador asociado deberá presentar:

- 
1. Solicitud escrita motivada, firmada y acompañada de los soportes correspondientes.
    - a. Calamidad
    - b. Salud
    - c. Educación
    - d. Vivienda
  2. Fotocopia del documento de identidad.
  3. Fotocopia del carné de la cooperativa.

**ARTICULO 7. TÉRMINO DE LA SOLICITUD:** La fecha máxima de recepción de las solicitudes junto con los soportes será el día quince (15) de cada mes, o el día hábil siguiente; la Cooperativa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes confirmará la capacidad de endeudamiento y solicitará los antecedentes disciplinarios; una vez esté aprobada la solicitud se incluirá la primera cuota en la nómina del mismo mes.

**ARTICULO 8.** Los departamentos de Tesorería y Nomina deben llevar un autocontrol de los anticipos en una matriz en Excel. El departamento de Tesorería pasará a nomina una relación vía correo electrónico de los anticipos girados para ser aplicado en el mes que corresponde. La Dirección Jurídica verificará los antecedentes disciplinarios e informará por medio electrónico a la Asistente de Gerencia.

**ARTÍCULO 9. OBLIGACIÓN DE REALIZAR EL PAGO:** En caso de no realizarse el descuento mensual, el asociado se compromete a consignar el valor correspondiente en alguna de las cuentas corrientes de la cooperativa del Banco BBVA No. 0493008163 y/o Cta. Cte. DAVIVIENDA No. 009969996322 y presentar la certificación de la consignación al departamento de Tesorería.

**PARÁGRAFO:** *En caso de que se presente un descuento adicional al valor de la cuota mensual, el asociado deberá avisar para la respectiva devolución en el mes siguiente.*

**ARTÍCULO 10. FECHA MÁXIMA DE SOLICITUD:** Los anticipos de compensación se autorizarán hasta el 15 de noviembre, debido a que en el mes de diciembre de cada año se presenta el cierre contable.

La presente reforma es aprobada en reunión ordinaria del Consejo de Administración mediante Acta No. 6 del 30 de junio de 2017.

**ESPERANZA ROMERO AMAYA**  
Presidente  
Consejo de Administración.

**ANDREA CARDONA HERNÁNDEZ**  
Secretaria  
Consejo de Administración

*Original Firmado*

---

## **SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO LAVADO DE ACTIVOS – SARLAFT – CORRUPCION.**

### **¿QUÉ ES SARLAFT?**

Es el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT), para el sector Cooperativo, el cual está reglamentado por la SUPERINTENDENCIA DE ECONOMIA SOLIDARIA bajo la Circular Externa N° 04 del 27 de enero 2017.

### **¿CUÁL ES SU OBJETIVO?**

Su objetivo es evitar que la Cooperativa sea afectada por los riesgos derivados de acciones delictivas relacionadas con el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Corrupción.

### **¿QUÉ ES EL LAVADO DE ACTIVOS (LA)?**

Es tratar de dar apariencia de legalidad a recursos provenientes de actividades ilícitas. Artículo 323 del Código penal colombiano.

### **¿QUÉ ES LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (FT)?**

Es el apoyo financiero, de cualquier forma, al terrorismo o a aquéllos que lo fomentan, planifican o están implicados en el mismo.

### **DEFINICIÓN DE RIESGO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL SARLAFT**

Es la posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir una organización solidaria vigilada, por su propensión a ser utilizada directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, o cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

### **FUENTES DE RIESGO**

Las fuentes de Riesgo son los factores que exponen a la cooperativa al lavado de activos o a la financiación del terrorismo y son:

- Clientes
- Proveedores
- Asociados
- Asociados
- Contratistas

### **¿COMO SE MITIGA EL RIESGO?**

El riesgo se mitiga mediante mecanismos de control tales como:

- Validar la autenticidad de Soportes Documentales
- Listas restrictivas
- Centrales de Riesgo
- Validación de las Fuentes de Pago
- Cláusulas contractuales
- Monitoreos a los Factores de Riesgos

---

## CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL SARLAFT

- Procesos Penales y Administrativos
- Deterioro de la Reputación
- Altos costos de reparación por pago de multas
- Inclusión en Listas restrictivas
- Extinción de Dominio

### ¿EL SARLAFT COMO EVITA ESTE TIPO DE CONSECUENCIAS?

#### Identificando el riesgo

Fuentes que pueden generar riesgo operativo, legal, reputacional y de contagio (clientes, empleados, proveedores, asociados, contrapartes).

#### Midiendo y evaluando

La probabilidad del evento y el impacto que podría generar en la cooperativa.

#### Controlando

Con el cumplimiento de las políticas, procedimientos y buenas prácticas del SARLAFT.

#### Monitoreando

A través de la evidencia documental de los controles aplicados.

## PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA

Los responsables de vinculación de contrapartes (empleado, cliente, proveedor, Miembro de Consejo Directivo) deben realizar la debida diligencia que permita el conocimiento de cada persona natural o jurídica que busque vincularse con la compañía, la cual incluye:

- Solicitud de documentación.
- Verificación de documentación.
- Consultas en listas restrictivas.
- Actualización periódica de datos.

#### Operación inusual

Es toda aquella operación que no guarda relación con la actividad económica o se salen de los parámetros o perfiles fijados por la cooperativa y respecto de las cuales se debe encontrar explicación o justificación que se considere razonable. Para esto se deben tener en cuenta las señales de alerta en el anexo del manual SARLAFT, la cual deberá ser reportada de forma inmediata al **Oficial de Cumplimiento**.

#### Operación sospechosa

Es aquella operación inusual que, de acuerdo con razones objetivas establecidas por la COOPERATIVA, es clasificada por el **Oficial de Cumplimiento** como sospechosa

### ¿A QUIEN DEBO REPORTAR UNA OPERACIÓN INUSUAL?

Al **Oficial de Cumplimiento** designado para AGM CTA al correo oficialcumplimientoagmscta@gmail.com quien es la persona encargada de realizar el debido análisis de las operaciones inusuales reportadas.

## REGLAMENTACIÓN FALTAS DISCIPLINARIAS AGM SALUD CTA.

<p><b>FALTA DISCIPLINARIA LEVE</b> Las fallas leves son aquellas acciones u omisiones que no afectan directamente a otros, a los bienes de la cooperativa o de cualquier trabajador asociado, ni lesionan la honra o el respeto del otro; generalmente ocurren por descuido, falta de previsión o anticipación de consecuencias por parte del asociado.</p> <p><b>MEDIDA DISCIPLINARIA</b> 1. LLAMADO DE ATENCIÓN EN FORMATO DE SEGUIMIENTO A FALTAS DISCIPLINARIAS 2. LLAMADO DE ATENCIÓN CON COPIA A LA HOJA DE VIDA. 3. MEDIDA PEDAGÓGICA APLICABLE ÚNICAMENTE A LOS EVENTOS ADVERSOS. CASOS CENTINELA.</p> <p><b>ADMITE RECURSO DE REPOSICIÓN</b></p>	<p><b>FALTA DISCIPLINARIA MODERADA</b> Falta que comete el asociado que atenta e incide en el buen funcionamiento del servicio y se encuentra en un punto intermedio entre la falta leve y la grave.</p> <p><b>MEDIDA DISCIPLINARIA</b> SANCION DISCIPLINARIA DE 1 A 2 DIAS MULTA ECONOMICA.</p> <p><b>ADMITE RECURSO DE REPOSICIÓN</b></p>	<p><b>FALTA DISCIPLINARIA GRAVE</b> Es un comportamiento que impacta directamente en el servicio, el usuario, o el asociado e implica una afectación a los procesos, procedimientos quebrantando los deberes y prohibiciones establecidos por AGM SALUD CTA.</p> <p><b>MEDIDA DISCIPLINARIA</b> SANCION DISCIPLINARIA DE 3 DIAS DE MULTA ECONOMICA.</p> <p><b>ADMITE RECURSO DE APELACIÓN</b></p>	<p><b>FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA</b> Son las conductas, actitudes o comportamientos que debido a su gravedad y/o reincidencia en el impacto que genera ocasionan un incumplimiento o ilicitud en la contribución de trabajo del asociado.</p> <p><b>MEDIDA DISCIPLINARIA</b> TERMINACION DEL CONVENIO DE TRABAJO AUTOGESTIONARIO</p> <p><b>ADMITE RECURSO DE APELACIÓN</b></p>
<p><b>AUSENCIA DEL SITIO DE TRABAJO</b></p>			
<p>Cuando se presente rebardo injustificado por más de 15 minutos por primera y segunda vez.</p>	<p>Cuando se presente reincidencia por tercera vez en rebardo injustificado por más de 15 minutos. (Aplica 1 día de multa).</p>	<p>Cuando se presente reincidencia por cuarta vez en rebardos injustificados por más de 15 minutos.</p>	<p>Cuando se presente reincidencia por quinta vez en rebardos injustificados por más de 15 minutos.</p>
<p>Ausentarse de su sitio de trabajo o salir antes de la hora pactada, sin justificación o sin autorización.</p>	<p>Reincidencia en ausentarse de su sitio de trabajo o salir antes de la hora pactada, sin justificación o sin autorización. (Aplica 1 día de multa)</p>	<p>Cuando se presente reincidencia por segunda vez en ausentarse del puesto de trabajo o salir antes de la hora pactada sin justificación o sin autorización.</p>	<p>Reincidencia por tercera vez en ausentarse del puesto de trabajo o salir antes de la hora pactada sin justificación o sin autorización.</p>
<p>Timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.</p>	<p>Reincidencia de timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.</p>	<p>Reincidencia por segunda vez en timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.</p>	<p>Reincidencia por tercera vez en timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.</p>
<p>No registrar la entrada o salida en la tarjeta de timbre o el sistema biométrico durante la jornada de contribución de trabajo.</p>	<p>Pérdida de la tarjeta de timbre sin presentar el denuncia por pérdida. (Aplica multa de un 1 día).</p>	<p>Reincidencia en la pérdida de la tarjeta de timbre sin presentar el denuncia por pérdida.</p>	<p>Reincidencia por segunda vez en la pérdida de la tarjeta de timbre sin presentar el denuncia por pérdida.</p>
<p>Repisar la tarjeta de timbre.</p>	<p>Reincidencia en no registrar la entrada o salida en la tarjeta de timbre o el sistema biométrico durante la jornada de contribución de trabajo.</p>	<p>Reincidencia por segunda vez en no registrar la entrada o salida en la tarjeta de timbre o el sistema biométrico durante la jornada de contribución de trabajo.</p>	<p>Reincidencia por tercera vez en no registrar la entrada o salida en la tarjeta de timbre o al sistema biométrico durante la jornada de contribución de trabajo.</p>
	<p>Reincidencia en repisar la tarjeta de timbre.</p>	<p>Reincidencia por segunda vez en repisar la tarjeta de timbre.</p>	<p>Reincidencia por tercera vez en repisar la tarjeta de timbre.</p>
	<p>No informar oportunamente al jefe de área o quien haga sus veces la inasistencia al sitio de trabajo en caso de asistencia a citas médicas o incapacidades. (Aplica multa de un 1 día).</p>	<p>Emendaduras o adulteraciones en las tarjetas de timbre.</p>	<p>Reincidencia en emendaduras o adulteraciones en las tarjetas de timbre.</p>
	<p>Quando se presente reincidencia dentro de los 3 días hábiles siguientes por inasistencia en caso de citas médicas o incapacidades. (incluye jefe de área).</p>	<p>Reincidencia en no informar oportunamente al jefe de área o quien haga sus veces la inasistencia al sitio de trabajo en caso de asistencia a citas médicas o incapacidades.</p>	<p>Reincidencia por segunda vez en no informar oportunamente al jefe de área o quien haga sus veces la inasistencia al sitio de trabajo en caso de asistencia a citas médicas o incapacidades.</p>
<p>No allegar oportunamente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes los soportes de novedades originales (calamidades, incapacidades, hospitalizaciones, licencias, permisos y demás) que se le presente al trabajador asociado. (incluye jefe de área).</p>	<p>Quando se presente reincidencia dentro de los 3 días hábiles siguientes por inasistencia en caso de citas médicas o incapacidades. (Aplica multa de un 1 día).</p>	<p>Quando se presente reincidencia por tercera vez en no informar oportunamente dentro de los 24 horas hábiles siguientes sobre las novedades que se le presente al trabajador asociado (incluye jefe de área).</p>	<p>Quando se presente reincidencia por cuarta vez en no informar oportunamente dentro de las 24 horas hábiles siguientes sobre las novedades que se le presente al trabajador asociado. (incluye jefe de área).</p>
<p>No allegar oportunamente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes los soportes de novedades originales (calamidades, incapacidades, hospitalizaciones, licencias, permisos y demás) que se le presente al trabajador asociado. (incluye jefe de área).</p>	<p>Reincidencia en no allegar oportunamente dentro de los 3 días hábiles siguientes, los soportes de novedades originales (calamidades, incapacidades, hospitalizaciones, licencias, permisos y demás) que se le presente al trabajador asociado (Aplica multa de un 1 día).</p>	<p>Reincidencia por segunda vez en no allegar oportunamente dentro de los 3 días hábiles siguientes los soportes de novedades originales (calamidades, incapacidades, hospitalizaciones, licencias, permisos y demás) que se le presente al trabajador asociado.</p>	<p>Reincidencia por tercera vez en no allegar oportunamente dentro de los 3 días hábiles siguientes, los soportes de novedades originales (calamidades, incapacidades, hospitalizaciones, licencia, permisos y demás) que se le presente al trabajador asociado.</p>
	<p>Inasistencia sin autorización y/o justificación al puesto de trabajo.</p>	<p>Inasistencia sin autorización y/o justificación al puesto de trabajo.</p>	<p>Reincidencia en la inasistencia sin autorización y/o justificación al puesto de trabajo.</p>

**RELACIONES INTERPERSONALES - ATENCIÓN AL USUARIO**

<b>FALTA DISCIPLINARIA LEVE</b>	<b>FALTA DISCIPLINARIA MODERADA</b>	<b>FALTA DISCIPLINARIA GRAVE</b>	<b>FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA</b>
Cuando se presenta mala actitud y/o mala relación interpersonal con compañeros y/o superiores y la situación no es grave ni afecta el servicio.	Reincidencia en mala actitud y/o mala relación interpersonal con compañeros y/o superiores y la situación no es grave ni afecta el servicio. (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia por segunda vez en mala actitud y/o mala relación interpersonal con compañeros y/o superiores y la situación es grave y afecta el servicio.	Reincidencia por tercera vez en mala actitud y/o mala relación interpersonal con compañeros y/o superiores y la situación es gravísima y afecta el servicio.
Presentación personal inapropiada de acuerdo con el perfil del cargo y/o el no porte del uniforme y carné asignado al trabajador asociado.	Reincidencia en presentación personal inapropiada de acuerdo con el perfil del cargo y/o el no porte del uniforme y carné asignado al trabajador asociado.	Reincidencia por segunda vez en presentación personal inapropiada de acuerdo con el perfil del cargo y/o el no porte del uniforme y carné asignado al trabajador asociado.	Reincidencia por tercera vez en presentación personal inapropiada de acuerdo con el perfil del cargo y/o el no porte del uniforme y carné asignado al trabajador asociado.
Realizar o participar en rifas, ventas o colectas sin autorización del ente correspondiente dentro de la unidad funcional cuando estas irrumpen o trastornan el servicio y/o la contribución de trabajo por parte del asociado.	Reincidencia en realizar rifas, ventas o colectas sin autorización del ente correspondiente dentro de la unidad funcional cuando estas irrumpen o trastornan el servicio y/o la contribución de trabajo por parte del asociado. (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia por segunda vez, en realizar rifas, ventas o colectas sin autorización del ente correspondiente dentro de la unidad funcional cuando estas irrumpen o trastornan el servicio y/o la contribución de trabajo por parte del asociado.	Reincidencia por tercera vez, en realizar rifas, ventas o colectas sin autorización del ente correspondiente dentro de la unidad funcional cuando estas irrumpen o trastornan el servicio y/o la contribución de trabajo por parte del asociado.
	Realizar actos inadecuados o inapropiados en el sitio de trabajo y/o en eventos organizados por AGM SALUD CTA, o en representación de la empresa cliente o la cooperativa.	Realizar actos inadecuados o inapropiados en el sitio de trabajo y/o en eventos organizados por AGM SALUD CTA, o en representación de la empresa cliente o la cooperativa.	Reincidencia o realizar actos graves inadecuados o inapropiados en el sitio de trabajo, en eventos organizados por AGM SALUD CTA, o en representación de las empresas clientes.
	Falta de atención o mala atención, trato descortés, desconsiderado, irrespetuoso o inadecuado, no aplicación de los principios éticos con usuarios.	Falta de atención o mala atención, trato descortés, desconsiderado, irrespetuoso o inadecuado, no aplicación de los principios éticos con usuarios.	Reincidencia en mala atención, trato descortés, desconsiderado, irrespetuoso o inadecuado, y/o falta de principios éticos en el momento de atender a los usuarios.
	Mal o inadecuado manejo de la información administrativa de tipo confidencial.	Mal o inadecuado manejo de la información administrativa de tipo confidencial.	Reincidencia en mal o inadecuado manejo de la información administrativa de tipo confidencial.

**MANEJO DE ACTIVOS E INFORMACIÓN**

	Cuando se presente por primera vez movimiento o cambio de activos entre áreas sin la debida autorización de la administración, el jefe del servicio o quien este delegue; siempre y cuando no haya pérdida del activo. (Aplica multa de 1 día).	Reincidencia en el movimiento o cambio de activos entre áreas sin la debida autorización de la administración, el jefe del servicio o quien este delegue; siempre y cuando no haya pérdida del activo.	Reincidencia en el movimiento o cambio de activos entre áreas sin la debida autorización de la administración, el jefe del servicio o quien este delegue; siempre y cuando no haya pérdida del activo.
	Cuando se presente por primera vez el uso del celular personal o institucional, audífonos, manos libres y demás accesorios durante la contribución de trabajo. (Aplica multa de 1 día).	Reincidencia en el uso del celular personal o institucional, audífonos, manos libres y demás accesorios durante la atención al usuario. (Aplica multa de 3 días).	Reincidencia por segunda vez en el uso del celular personal o institucional, audífonos, manos libres y demás accesorios durante la atención al usuario.
	Realizar actividades en beneficio personal con las herramientas asignadas para el desarrollo de las responsabilidades dentro y fuera de la unidad funcional. (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia en realizar actividades en beneficio personal con las herramientas asignadas para el desarrollo de las responsabilidades dentro y fuera de la unidad funcional.	Reincidencia por segunda vez en realizar actividades en beneficio personal con las herramientas asignadas para el desarrollo de las responsabilidades dentro y/o fuera de la unidad funcional.
	Uso inadecuado de la intranet e internet (exceso de tiempo en conversaciones de tipo personal) (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia en el uso inadecuado de la intranet e internet (exceso de tiempo en conversaciones de tipo personal).	Reincidencia por segunda vez en el uso inadecuado de la intranet e internet (exceso de tiempo en conversaciones de tipo personal).
	Uso inadecuado o descuido con activos, dineros o insumos entregados que se encuentren bajo la custodia del asociado y/o para el ejercicio de su autorización.	Uso inadecuado o descuido con activos, dineros o insumos entregados que se encuentren bajo la custodia del asociado y/o para el ejercicio de su contribución de trabajo sin autorización.	Reincidencia en el uso inadecuado o descuido con activos, dineros o insumos entregados que se encuentren bajo la custodia del asociado y/o para el ejercicio de su contribución de trabajo, sin autorización.
	Manipulación y/o utilización indebida de computadores (extraer información), equipos, activos o dineros para beneficio propio sin autorización de la cooperativa o la empresa cliente.	Manipulación y/o utilización indebida de computadores (extraer información), equipos, activos o dineros para beneficio propio sin autorización de la cooperativa o la empresa cliente.	Reincidencia en la manipulación y/o utilización indebida de computadores (extraer información), equipos, activos o dineros para beneficio propio sin autorización de la cooperativa o la empresa cliente.

**RESPONSABILIDADES INHERENTES AL CARGO**

FALTA DISCIPLINARIA LEVE	FALTA DISCIPLINARIA MODERADA	FALTA DISCIPLINARIA GRAVE	FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA
Cuando se presenta por primera vez la no asistencia a inducción, capacitaciones, cursos, reuniones, comités y/o cualquier actividad académica que se realice.	No informar a la Cooperativa oportunamente las novedades de nómina, administrativas, disciplinarias y otras que se presenten con los asociados a su cargo.	Reincidencia en no informar a la Cooperativa oportunamente las novedades de nómina, administrativas, disciplinarias y otras que se presenten con los asociados a su cargo.	Reincidencia por segunda vez en no informar a la Cooperativa oportunamente las novedades de nómina, administrativas, disciplinarias y otras que se presenten con los asociados a su cargo.
Reincidencia por segunda vez en no asistir a inducción, capacitaciones, cursos, reuniones, comités y/o cualquier actividad académica que se realice.	Reincidencia en no asistir a inducción, capacitaciones, cursos, reuniones, comités y/o cualquier actividad académica que se realice. (Aplica multa de 1 día).	Reincidencia por segunda vez en no asistir a inducción, capacitaciones, cursos, reuniones, comités y/o cualquier actividad académica que se realice.	Reincidencia por tercera vez en no asistir a inducción, capacitaciones, cursos, reuniones, comités y/o cualquier actividad académica que se realice.
Incumplimiento a las responsabilidades de tipo administrativo inherentes al cargo que afectan el normal desarrollo del área y la contribución de trabajo realizada por el asociado. (Aplica multa de 1 día).	No entregar, entregar incompleto o realizar mal la entrega de turno. (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia por incumplimiento a las responsabilidades de tipo administrativo inherentes al cargo que afectan el normal desarrollo del área y la contribución de trabajo realizada por el asociado.	Reincidencia por segunda vez en no entregar, entregar incompleto o realizar mal, la entrega de turno.
No cumplir con las normas de bioseguridad. (No utilización o indebida utilización de los elementos de protección personal asignados por la cooperativa para prevención de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo). (Aplica multa de 2 días).	Disminución intencional del ritmo de trabajo, inclinando o influyendo para que otros asociados no realicen su contribución de trabajo. (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia en no cumplir con las normas de bioseguridad. (No utilización o indebida utilización de los elementos de protección personal asignados por la cooperativa para prevención de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo).	Reincidencia en la disminución intencional del ritmo de trabajo, inclinando o influyendo para que otros asociados no realicen su contribución de trabajo.
Descuido o pérdida de documentos o archivos que se encuentren bajo el cuidado y custodia del asociado. (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia en el descuido o pérdida de documentos o archivos que se encuentren bajo el cuidado y custodia del asociado.	Reincidencia en reportar informes disciplinarios, y/o cualquier otra novedad que no corresponda a la realidad o que se encuentre fuera de los términos establecidos en este Régimen.	Reincidencia por segunda vez en el descuido o pérdida de documentos archivos que se encuentren bajo el cuidado y custodia del asociado.
Reportar informes disciplinarios, y/o cualquier otra novedad que no corresponda a la realidad o que se encuentre fuera de los términos establecidos en este Régimen. (Aplica multa de 1 día).	Reincidencia en negligencia, falta de pericia y/o iniciativa en procedimientos, actividades y/o responsabilidades de tipo administrativas. (Aplica multa de 2 días).	Reincidencia en negligencia, falta de pericia y/o iniciativa en procedimientos, actividades y/o responsabilidades de tipo administrativas.	Reincidencia por segunda vez en reportar informes disciplinarios, y/o cualquier otra novedad que no corresponda a la realidad o que se encuentre fuera de los términos establecidos en este régimen.
Negligencia, falta de pericia y/o iniciativa en procedimientos, actividades y/o responsabilidades de tipo administrativas. (Aplica multa de 2 días).	Permitir el ingreso a las áreas restringidas de personal ajeno a la institución o al área sin autorización (vendedores, visitantes médicos u otros).	Negligencia, falta de pericia y/o iniciativa en procedimientos, actividades y/o responsabilidades de tipo asistencial.	Reincidencia en la negligencia o falta grave de pericia y/o iniciativa en procedimientos, actividades y/o responsabilidades de tipo asistencial.
	Cuando se presente por primera vez no cumplir con los protocolos asistenciales o parámetros establecidos para cada área, siempre y cuando no afecte gravemente al serv.	Permitir el ingreso a las áreas restringidas de personal ajeno a la institución o al área sin autorización (vendedores, visitantes médicos u otros).	Reincidir en permitir el ingreso a las áreas restringidas de personal ajeno a la institución o al área sin autorización (vendedores, visitantes médicos u otros).
	Ocultar, omitir o encubrir irregularidades advertidas o encontradas que afectan a la empresa cliente, a la cooperativa y/o a los usuarios.	Cuando se presente por primera vez no cumplir con los protocolos asistenciales o parámetros establecidos para cada área, siempre y cuando no afecte gravemente al serv.	Reincidencia en no cumplir con los protocolos asistenciales o parámetros establecidos para cada área, siempre y cuando afecte gravemente al servicio.
	Comportamiento desleal, inapropiado, inadecuado y/o deshonesto con la empresa cliente o la cooperativa en representación de cualquiera de ellas.	Ocultar, omitir o encubrir irregularidades advertidas o encontradas que afectan a la empresa cliente, a la cooperativa y/o a los usuarios.	Reincidencia en ocultar, omitir o encubrir irregularidades advertidas o encontradas que afectan a la empresa cliente, a la cooperativa y/o a los usuarios.
	Negarse a cumplir oportunamente una orden o direccionamiento escrita o verbal de tipo administrativo o asistencial.	Comportamiento desleal, inapropiado, inadecuado y/o deshonesto con la empresa cliente o la cooperativa en representación de cualquiera de ellas.	Reincidencia Comportamiento desleal, inapropiado, inadecuado y/o deshonesto con la empresa cliente o la cooperativa en representación de cualquiera de ellas.
		Negarse a cumplir oportunamente una orden o direccionamiento escrita o verbal de tipo administrativo o asistencial.	Reincidencia en negarse a cumplir oportunamente una orden o direccionamiento escrita o verbal de tipo administrativo o asistencial.
	No cumplir con el cambio de turno autorizado y/o legalizado previamente por el jefe de área o quien esté delegado.	No cumplir con el cambio de turno autorizado y/o legalizado previamente por el jefe de área o quien esté delegado.	Reincidencia en no cumplir con el cambio de turno autorizado y/o legalizado previamente por el jefe de área o quien esté delegado.

FALTA DISCIPLINARIA LEVE	FALTA DISCIPLINARIA MODERADA	FALTA DISCIPLINARIA GRAVE	FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA
	No informar y/o legalizar con el jefe inmediato los cambios de turno realizados.	Reincidencia en no informar y/o legalizar con el jefe inmediato los cambios de turno realizados.	Reincidencia en el incumplimiento grave a las responsabilidades de tipo asistencial inherentes al cargo que afectan el desarrollo del área y la contribución de trabajo realizada por el asociado.
	Incumplimiento grave a las responsabilidades de tipo asistencial inherentes al cargo que afectan el desarrollo del área y la contribución de trabajo realizada por el asociado.		Mal manejo de la información confidencial de tipo asistencial.
			Falsificación o adulteración de incapacidades, medios tecnológicos de control de asistencia, historia clínica, equipos o demás documentos.
			Derección al asociado a realizar actividades que no estén contempladas dentro de las responsabilidades y los protocolos establecidos. (abuso de poder y/o autoridad).
			Hurto de inventarios, elementos sean consumibles o no, medicamentos, activos, materiales de trabajo, partes, títulos valores, documentos o dinero.
			Presentarse y/o desarrollar su contribución de trabajo bajo la influencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas que alteran la capacidad mental.
			Recibir prebendas (bienes muebles, inmuebles o dinero), sobornos por omitir, autorizar o suministrar información que afecte a la empresa cliente o a la cooperativa.
			Solicitar o pedir dinero a los usuarios, familiares de los usuarios, proveedores o cualquier tercero.
			Adejarar u omitir registro realizar emendaduras documento legal (historia clínica, informes, planillas, registros entre otros).
			Abandono del puesto de trabajo.
			Realizar una conducta que sea catalogada como delito en la Ley Penal Colombiana cuando se cometa con ocasión de las funciones o el cargo.
PROCESO DE RETARDOS INJUSTIFICADOS			
FALTA DISCIPLINARIA LEVE	FALTA DISCIPLINARIA MODERADA	FALTA DISCIPLINARIA GRAVE	FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA
<b>MEDIDA DISCIPLINARIA:</b> 1. PRIMER LLAMADO DE ATENCIÓN. 2. SEGUNDO LLAMADO DE ATENCIÓN <b>ADMITE RECURSO DE REPOSICIÓN</b>	<b>MEDIDA DISCIPLINARIA:</b> 1. SANCIÓN DISCIPLINARIA DE 1 DÍA DE MULTA HASTA 120 MINUTOS LA MES. 2. SANCIÓN DISCIPLINARIA DE 2 DÍAS DE MULTA POR MÁS DE 120 MINUTOS AL MES. <b>ADMITE RECURSO DE REPOSICIÓN</b>	<b>MEDIDA DISCIPLINARIA:</b> SANCIÓN DISCIPLINARIA DE 3 DÍAS MULTA ECONÓMICA. <b>ADMITE RECURSO DE APELACIÓN</b>	<b>MEDIDA DISCIPLINARIA:</b> TERMINACIÓN DEL CONVENIO AUTOGOBERNATORIO <b>ADMITE RECURSO DE APELACIÓN</b>
Retardos injustificados: Se entenderá por retardo injustificados lo siguiente: 1. Retardo de más de 20 minutos. 2. No timbrar las tarjetas a la hora de ingreso y salida. (Se considera retardo de más de 20 minutos). 3. Pérdida de la tarjeta de timbre sin presentar el denuncia por pérdida. (Es válida la pérdida de la tarjeta por una sola vez en el año). 4. Repisar la tarjeta de timbre. (PRIMER LLAMADO DE ATENCIÓN).	Reincidencia en retardos injustificados por más de 15 minutos al mes.	Reincidencia en retardos injustificados por más de 15 minutos al mes.	Reincidencia en retardos injustificados por más de 15 minutos al mes.
Reincidencia en retardos injustificados. (SEGUNDO LLAMADO DE ATENCIÓN).			Timbrar tarjeta a otro compañero y/o permitir que le timbrén la tarjeta.
		Emendaduras o adulteraciones en las tarjetas de timbre.	Reincidencia de emendaduras o adulteraciones en las tarjetas de timbre.
Timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.	Reincidencia de timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.	Reincidencia por segunda vez en timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.	Reincidencia por tercera vez en timbrar en dos o más tarjetas de timbre durante el mismo mes.

Estimado asociado (a): Las preguntas que a continuación se relacionan, tienen por objeto, evaluar y medir el grado de comprensión en la temática propuesta y así acreditar mediante diploma. Por favor complemente cada frase inconclusa o conteste marcando la opción FALSO o VERDADERO.

1. ¿El ingreso a una Empresa Solidaria es una manifestación humanista, voluntaria y abierta?

F  V

2. Algunas Clases de Cooperativas son: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Número mínimo de asociados necesarios para constituir una Cooperativa de Trabajo Asociado? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Las Cooperativas de Trabajo Asociado son constituidas para beneficio de sociedades o empresas comerciales? F  V

5. Los actos de trabajo serán regulados por : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Dos de los organismos que controlan las Cooperativas de Trabajo Asociado son:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua son principios de la Economía Solidaria? F  V

8. Dos tipos de Reglamentos son: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Qué significa el PESEM? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. ¿Que concepto merece en usted el sistema de valores que propone la Economía Solidaria?:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11. ¿La Asamblea General es el órgano máximo de administración de la Cooperativa?

F  V

12. ¿Las Clases de Asamblea son? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

13. Unas de las funciones del Consejo de Administración es aprobar los Regimenes de Trabajo Asociado y de Compensaciones. F  V

14. El encargado del control económico, contable, financiero y legal de la cooperativa es:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. Los miembros del Consejo pueden ser simultáneamente miembros de la Junta de Vigilancia de la misma Cooperativa? F  V

16. Algunos Comités Especiales son:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

17. Para que sirve estar afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

18. ¿Qué quiere decir ARP y cual es su función?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19. ¿Qué es una Enfermedad Profesional?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

20. Los tipos de afiliación son:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21. ¿Cuál es el Objetivo del Sarlaft?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. ¿Qué es una Operación Inusual y a quien se le debe reportar?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

YO \_\_\_\_\_ C.C. \_\_\_\_\_

**CERTIFICO Y HAGO CONSTAR QUE RECIBÍ EL ESTATUTO, REGÍMENES Y  
REGLAMENTOS DE AGM SALUD CTA. LOS CUALES DECLARO CONOCER,  
RESPECTAR Y HACER RESPECTAR.**

Firma: \_\_\_\_\_ Cel.: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Felicidades de acuerdo con su solicitud, ya es asociado de AGM SALUD CTA., al término de 30 días se estará enviando su certificación por correo electrónico.



ACREDITADA Y AUTORIZADA CON AVAL EN EL PROGRAMA DE  
EDUCACIÓN SOLIDARIA CON ÉNFASIS EN TRABAJO ASOCIADO  
POR LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS  
MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 149 DEL 04 DE MAYO DE 2016

Cel.: 313 2085455 / E-mail: gerencia@corporacioncepa.org



**AGM** Saludc.t.a  
Asociados del Gremio Médico  
Su Operador en Salud

[www.agmsaludcta.com](http://www.agmsaludcta.com)

**SEDE PRINCIPAL**

Calle 32A No. 19-35 • Tel.: (1) 742 4232  
Barrio Teusaquillo • Bogotá, D.C.  
[agmsaludcta@hotmail.com](mailto:agmsaludcta@hotmail.com)

**SEDE GUAJIRA**

Calle 15 No. 8-86 • Tel.: (5) 726 4476  
Riohacha  
[coord.riohacha.agm@gmail.com](mailto:coord.riohacha.agm@gmail.com)

**SEDE SANTANDERES**

Cra. 25 No. 50A-13 • Tel.: (7) 603 0964  
Barrancabermeja • Santander  
[barranca@agmsalud.com](mailto:barranca@agmsalud.com)

**SEDE VILLAVICENCIO:** Calle 36 No. 35-70 Piso 2 - Tel.: (8) 661 0276