

REGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

El trabajo cooperativo	1
Trabajo a cargo de los asociados	2
Regulación de las relaciones de trabajo (legislación aplicable)	3
Trabajo a cargo de no asociados	4
Estructura administrativa	5
Orden jerárquico	6
De los medios de producción y/o labor	7
Autonomía administrativa y condiciones para contratar con terceros	8
Cargos derivados de la condición de asociado	9

TÍTULO II - CONDICIONES O REQUISITOS PARTICULARES PARA LA VINCULACIÓN AL TRABAJO ASOCIADO

Capítulo Único

Condiciones de ingreso	10
Documentación requerida	11
Exámenes de admisión	12
Curso básico de cooperativismo	13
Período de adaptación al modelo de Trabajo Asociado	14 - 15

TÍTULO III – JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO ASOCIADO

Capítulo Único

Jornada y horarios de trabajo	16
Modalidades de turnos o jornadas de trabajo	17
Trabajadores de dirección y manejo	18
Trabajos provenientes de la condición de trabajador asociado	19
Trabajos de dignatarios	20
Pólizas de seguros	21
Control de horarios	22
Tiempo suplementario	23

TÍTULO IV - DESCANSOS, PERMISOS Y DEMÁS AUSENCIAS

Capítulo I – Descanso en días Dominicales Y Festivos

Descanso dominical	24
Descanso en días festivos	25

Capítulo II- Descanso Anual

Definición	26
Programación del descanso anual y descanso anual colectivo	27
Obligatoriedad del descanso en tiempo	28
Compensación por descanso anual no disfrutado	29

Capítulo III- Permisos y Licencias

Permisos	30
Permisos especiales	31
Permisos por solicitud del trabajador asociado	32
Licencias por maternidad	33
Aviso de la trabajadora a la cooperativa	34

TÍTULO V - DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Capítulo I - Derechos del trabajador asociado

Derechos del asociado	35
-----------------------	----

Capítulo II - Deberes del trabajador asociado

Deberes del trabajador asociado	36
---------------------------------	----

Capítulo III - Prohibiciones

Prohibiciones al trabajador asociado	37
--------------------------------------	----

TÍTULO VI - RÉGIMEN SANCIONATORIO

Capítulo I - Faltas y sanciones	
Clases de sanciones	38
Escala de faltas y sanciones	39
Terminación de la relación de trabajo asociado	40
Suspensión al trabajo sin derecho a compensación	41
Capítulo II -Procedimiento para la imposición de sanciones	
Procedimiento para la imposición de sanciones	42
TÍTULO VII - TERMINACION DEL VÍNCULO DEL TRABAJO ASOCIADO	
Capítulo I - Causales de terminación	
Causales de terminación del trabajo asociado	43
Pérdida del vínculo asociativo	44
Terminación unilateral del vínculo de trabajo asociado por la cooperativa	45
Aviso del retiro del trabajador asociado	46
Formalización del retiro como asociado	47
Retiro por causas ajenas a la voluntad del asociado	48
Capítulo II- Derechos económicos	
Definición	49
Pago de los derechos económicos al asociado	50
Revisión de la liquidación	51
Paso al fondo de solidaridad de derechos no reclamados	52
Compensación indemnizatoria	53
Pago de derechos a herederos o beneficiarios del trabajador fallecido	54
TÍTULO VIII - DISPOSICIONES FINALES	
Capítulo I- Disposiciones generales en materia de salud ocupacional	
Sistema de Seguridad Ocupacional y Riesgos Profesionales	55
Obligaciones de la Cooperativa.	56
Obligaciones de los trabajadores.	57
Capítulo II - Solución de conflictos	
Conciliación	58
Vigencia del Régimen de Trabajo Asociado	60

La **Asamblea de Constitución** integrada por los asociados fundadores de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO “CONVENIOS ADMINISTRATIVOS CTA”** reunida el 15 de septiembre de 2010, en uso de las facultades conferidas por la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008 y el Estatuto de la Cooperativa y,

CONSIDERANDO

- a) Que de conformidad con la Ley, las relaciones de trabajo asociado entre la cooperativa y sus asociados no se rigen por las normas de derecho laboral ordinario.
- b) Que para reglamentar las relaciones de trabajo asociado entre la Cooperativa y sus asociados la ley exige la expedición de un régimen de trabajo asociado, con base en los principios y valores cooperativos.
- c) Que de conformidad con el Decreto 4588 de 2006 en su artículo 22 corresponde a la Asamblea General de Asociados aprobar y reformar el Régimen de Trabajo Asociado y al Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación.
- d) Que es necesario precisar el Régimen de Trabajo como mínimo en cuanto a:
 - Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa de Trabajo Asociado.
 - Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas.
 - Las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado.
 - Los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo.
 - El período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación;
 - Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado.
 - Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y

resolver los recursos, garantizando en todo caso el debido proceso.

- Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas.
- Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados.

ACUERDA:

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES CAPITULO ÚNICO

ARTÍCULO 1.- La Cooperativa de forma libre, autónoma y autogestionaria, organizará directamente las actividades de trabajo de sus asociados en forma libre con autonomía administrativa.

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 oficios o puestos de trabajo, en todo caso, en función de uno o más de los siguientes componentes: tipo de labor, productividad o rendimiento, cantidad, calidad y oportunidad. La Gerencia por su parte, de acuerdo con la contribución relativa a la organización y a los procesos, mediante un proceso de análisis y comparación del contenido de los puestos de trabajo, 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, las relaciones de trabajo asociado entre la Cooperativa y sus asociados estarán reguladas por la legislación cooperativa, sus propios estatutos, y regímenes.

Régimen de Trabajo Asociado Septiembre 15 de 2010

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. Sólo en forma excepcional y por las razones y causas previstas en las disposiciones legales y contempladas en el presente régimen, el trabajo podrá realizarse por trabajadores no asociados.

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.- Orden jerárquico

Independientemente de su condición de asociado a la cooperativa, el trabajador asociado aceptará la existencia de autoridades superiores a las 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 labor

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

Si dichos medios de producción y/o de labor 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 trabajo.

Si los medios de producción y /o de labor 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 y 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.- Cargos derivados de la condición de asociado

Además de realizar la labor corriente asignada, 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 ad-honorem.

TÍTULO II

CONDICIONES O REQUISITOS PARTICULARES PARA LA VINCULACIÓN AL TRABAJO ASOCIADO

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 10.- Condiciones de ingreso

El ingreso de un trabajador asociado estará condicionado a la existencia de un puesto de labor vacante o por crearse, ocasional o permanente, que le permita laborar 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 Trabajo Asociado deberán presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida diligenciada en el formato que la Cooperativa disponga para el efecto.
- b) Certificados, constancias, diplomas y registros de ellos, que acrediten su formación académica y los estudios realizados.

Régimen de Trabajo Asociado
Septiembre 15 de 2010

- c) Certificado de empresa o entidad con quien haya laborado, donde se indique el tiempo de servicio y cargo desempeñado.
- d) Referencias escritas de dos (2) personas que conozcan al aspirante y certifiquen tanto su buena conducta social como su competencia y capacidad laboral.
- e) Acreditar a que E.P.S., y a que A.F.P., se encuentra inscrito, y si es por primera vez que se afilia como cotizante al Sistema General de Seguridad Social señalar tal condición.
- f) Presentar 4 fotocopias de la cédula de ciudadanía, de extranjería o pasaporte, según fuere el caso.
- g) Presentar y aprobar los Exámenes y pruebas inherentes a su cargo y demostrar la experiencia requerida para el puesto de trabajo a proveer.
- h) Para determinadas labores por exigencia de entidades gubernamentales y por ende de la gerencia, presentar certificaciones médicas, exámenes clínicos y de laboratorio.
- i) Presentar los documentos que requieran las EPS y Fondos de Pensiones.
- j) Diligenciar los demás formatos establecidos por la Cooperativa o exigidos en forma particular por la Gerencia.

ARTÍCULO 12.- Exámenes de admisión

La cooperativa podrá practicar al asociado aspirante exámenes de conocimientos, psicotécnicos, entrevistas y demás pruebas que le permitan calificar sus cualidades y aptitudes respecto del cargo de trabajo asociado a proveer.

ARTÍCULO 13- Curso básico de cooperativismo

Las personas naturales 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 el DANSOCIAL, que demuestre énfasis o aval en trabajo asociado, que podrá realizarse antes del ingreso del asociado y a más tardar en los tres (3) primeros meses, posteriores a dicho ingreso.

ARTÍCULO 14.- Período de adaptación al modelo de Trabajo Asociado

Todo Trabajador Asociado que vincule su fuerza de trabajo a la cooperativa deberá cumplir con un periodo de adaptación al modelo cooperativo de Trabajo Asociado y a su puesto de trabajo y en la medida de lo posible deberá recibir una capacitación que lo habilite para cumplir con sus actividades.

Dicho periodo no podrá ser superior a tres (3) meses contados a partir de la fecha de vinculación del Trabajador Asociado a su puesto de trabajo y

durante él estará sujeto a la evaluación correspondiente por parte de la Cooperativa que en cualquier momento dispondrá si no continúa desempeñando sus funciones.

El período de adaptación al modelo de Trabajo Asociado puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes (Trabajador y Cooperativa), sin previo aviso y en cualquier momento.

ARTÍCULO 15.- Se delega en la Gerencia el diseño de las actividades de educación, capacitación y evaluación que regirán el proceso en este artículo regulado.

TÍTULO III
JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO
ASOCIADO

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 16.- Jornada y horarios de trabajo

La Gerencia establecerá el horario de trabajo de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta la labor correspondiente y demás condiciones necesarias para su fijación, en los que se deberán incluir períodos cortos de descanso.

La jornada ordinaria de trabajo es la que se desarrolla de lunes a sábado, en el horario diurno entre las 6 a.m. a las 10 p.m., con una duración máxima de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, con los respectivos descansos para tomar los alimentos.

Los Trabajadores Asociados cuya edad sea menor a dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia. Se regirán por las jornadas máximas previstas para ellos en las disposiciones generales gubernamentales e internacionales sobre el trabajo para menores de edad.

ARTÍCULO 17.- Modalidades de turnos o jornadas de trabajo especiales

El Gerente de la Cooperativa 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 podrá disponer horarios, turnos o jornadas adicionales de trabajo, que serán

retribuidas de conformidad con el Régimen de Compensaciones.

ARTÍCULO 18.-Trabajadores de dirección y manejo

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 19.- Trabajos provenientes de la condición de asociado

El tiempo que ocupen y las labores que realicen los trabajadores asociados para asistir a Asambleas Generales, Preasambleas 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 20.-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 21.- 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 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 22.- 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 23.- 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 la jornada laboral convenida con el Trabajador Asociado y firmada en el correspondiente convenio.

Sólo el Gerente o el Consejo de administración podrán ordenar el trabajo extra y en consecuencia, quien voluntariamente desee laborar 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

TÍTULO IV

DESCANSOS, PERMISOS Y DEMÁS AUSENCIAS

CAPITULO I

DESCANSO EN DIAS DOMINICALES Y FESTIVOS

ARTÍCULO 24.- Descanso dominical.

La Cooperativa otorgará un descanso dominical remunerado con una duración mínima de veinticuatro (24) horas, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, según el convenio firmado por el Trabajador, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la Cooperativa.

ARTÍCULO 25.- 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.

CAPITULO II

DESCANSO ANUAL

ARTÍCULO 26. Definición de Descanso anual

La Cooperativa podrá reconocer a favor de los Trabajadores Asociados un período de **DESCANSO**

Régimen de Trabajo Asociado
Septiembre 15 de 2010

ANUAL remunerado de hasta (15) quince días hábiles consecutivos por un año completo de labores en la Cooperativa y proporcionalmente al tiempo trabajado si fuere inferior.

ARTÍCULO 27.- Programación del Descanso anual

La época del descanso anual será señalada por la Cooperativa 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.

PARAGRAFO.- 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 28.- 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.

Se podrán desarrollar casos excepcionales de acumulación del descanso anual hasta por dos (2) años y cuando se trate de trabajadores asociados, técnicos especializados o de jerarquía hasta por cuatro (4) años, conforme a los regímenes de la Cooperativa.

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

ARTÍCULO 29.- Compensación por descanso anual no disfrutado

Los Trabajadores Asociados que se desvinculen antes disfrutar del 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 y la base y forma de liquidación será la establecida en el Régimen de Compensaciones.

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

CAPITULO III
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 30.- Permisos

La cooperativa podrá otorgar permisos a los trabajadores asociados para ausentarse del puesto de trabajo transitoriamente, sin que se afecte su compensación ordinaria, por las siguientes causas:

- a) Para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- b) Para ejercer el derecho al sufragio.
- c) Para permanecer con su hijo recién nacido en los términos de la Ley María. Este literal va dirigido al Trabajador Asociado Hombre quien deberá presentar el registro civil de nacimiento para acceder a éste beneficio.
- d) Para amamantar al hijo de la trabajadora asociada durante los seis (6) primeros meses de edad de éste, hasta por una (1) hora diaria.

PARAGRAFO PRIMERO.- En todos los casos previstos en este , el trabajador asociado deberá realizar convenio con el Gerente de la Cooperativa, 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 al hecho o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

ARTÍCULO 31.- Permisos especiales

El Gerente de la Cooperativa podrá conceder, previo acuerdo con el trabajador permisos especiales al trabajador asociado con o sin remuneración, en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, por fallecimiento de sus padres, cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, hermanos, abuelos, nietos y suegros, para contraer matrimonio y por grados con reconocimiento académico.

ARTÍCULO 32.- Permisos por solicitud del trabajador asociado

El Gerente de la Cooperativa podrá otorgar permisos compensados o licencias no remuneradas a los trabajadores asociados por un término no superior a quince (15) días 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 las labores a cargo de aquel.

PARÁGRAFO 1.- Si se solicita un permiso que excede de tres (3) días, 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.

PARAGRAFO 2.- Cuando la licencia sea superior a quince días corresponderá al Consejo de Administración de la Cooperativa su aprobación.

ARTÍCULO 33.- 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 doce (12) semanas en la época de parto, igualmente deberá concederse a la madre adoptante del menor de siete (7) años.

ARTÍCULO 34.- Aviso de la Trabajadora a la Cooperativa

Para efectos del control y coordinación del reemplazo la trabajadora asociada y de la licencia de que trata el anterior, la trabajadora debe presentar a la Cooperativa un certificado médico, en el cual debe constar el estado de embarazo de la trabajadora y la indicación del día probable del parto.

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 del menor de siete (7) años de edad, 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.

TÍTULO V

DERECHOS Y DEBERES Y PROHIBICIONES

CAPÍTULO I

DERECHOS DEL TRABAJADOR ASOCIADO

ARTÍCULO 35.- Derechos del 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 un puesto de trabajo 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 labores.

- c) Recibir por intermedio 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 higiene y seguridad industrial y conforme a las reglamentaciones que para su entrega y uso se establezcan.
- d) Contar con la protección necesaria contra los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud del Trabajador Asociado.
- e) Recibir oportunamente los Ingresos establecidos en el Régimen de Compensaciones y de su correspondiente Convenio de Trabajo.
- f) Obtener los permisos y licencias que le permitan ausentarse de su puesto de trabajo manteniendo su condición de trabajador 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 las autoridades superiores 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 los 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.

CAPÍTULO II

DEBERES DEL TRABAJADOR ASOCIADO

ARTÍCULO 36.- 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 la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente régimen y

Régimen de Trabajo Asociado
Septiembre 15 de 2010

- acatar y cumplir las instrucciones que de modo general y particular le impartan los coordinadores o líderes responsables la cooperativa según el orden jerárquico establecido.
- c) Laborar de conformidad con la jornada ordinaria de trabajo, horarios y/o turnos establecidos por la cooperativa.
 - d) Llegar 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 autoridad superior.
 - 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 labor 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, los instrumentos, equipos, herramientas ó útiles de trabajo que le hayan sido suministrados. Si el uniforme lleva distintivos, logos o enseñas, la cooperativa podrá exigir su devolución.
 - i) Observar la mayor diligencia y cuidado en la ejecución de la labor, 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 labor y a los bienes con que opera la Cooperativa.
 - k) Prestar la colaboración y la solidaridad posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a los activos de la Cooperativa, o del personal que allí trabaja.
 - l) Mantener un comportamiento adecuado en su puesto de trabajo.
 - 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 puedan portar los celadores 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) No prestar directa ni indirectamente servicios personales de trabajo a otras cooperativas o empresas, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del presente contrato.
 - s) Mantener informada a la cooperativa de las modificaciones en torno al cambio de su estado civil, organización de convivencia con compañero(a) permanente; vínculos conyugales, de relación extramatrimonial permanente, de parentesco o afinidad con otros trabajadores asociados; nacimiento de hijos, cambio de residencia y toda la información personal y familiar que requiera la cooperativa.
 - t) Asistir a los cursos y eventos educativos relacionados con su capacitación, que le indique la Cooperativa, para mejorar el desempeño de su cargo.
 - u) Abstenerse de suministrar información falsa y datos fraudulentos a la Cooperativa.
 - v) Realizar con diligencia y exactitud los procedimientos operativos y administrativos propios de su cargo.
 - w) Cumplir con lo establecido en los manuales, reglamentos, regímenes, estatuto y demás normas.
 - x) 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 podrá ser considerado como causal de exclusión de la Cooperativa si así lo considerare el Consejo de Administración.

CAPITULO III
PROHIBICIONES

ARTÍCULO 37.- Prohibiciones al trabajador asociado

Está prohibido a los Trabajadores Asociados:

- a) Disminuir intencional del ritmo de ejecución de trabajo o suspensiones de labores injustificadas

Régimen de Trabajo Asociado
Septiembre 15 de 2010

- e) intempestivas del trabajo o coartar la libertad para el ejercicio de éste.
- b) No realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados por el órgano de administración competente.
- 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 labor 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 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 la Cooperativa o de los clientes.
- j) Ejercer actos de coacción sobre compañeros, usuarios, directivos, autoridad o cualquier particular a fin de conseguir provecho personal o 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 los clientes.
- l) Agredir verbal o físicamente a los demás Trabajadores Asociados.
- m) Recibir visitas que interrumpen el normal desempeño de las funciones.
- n) Portar o consumir alimentos, o bebidas o fumar en el desarrollo de sus labores, tampoco incitar a sus compañeros a hacerlo.
- o) Hacer uso indebido de los elementos de protección personal proporcionados por la Cooperativa para evitar accidentes de trabajo.
- p) Hacer uso indebido de los uniformes entregados por la Cooperativa.

- q) Cualquier otro acto que atente de manera grave contra el buen desarrollo de las actividades de trabajo asociado propias de la entidad.
- 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 podrá ser considerado como causal de exclusión de la Cooperativa si así lo considerare el Consejo de Administración.

TÍTULO VI
RÉGIMEN SANCIONATORIO

CAPÍTULO I
FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 38.- Clases de sanciones

De acuerdo con los Estatutos, las sanciones aplicables por violaciones a las disposiciones consagradas en el régimen trabajo asociado son:

- a) Amonestación que consiste en llamada de atención verbal.
- b) Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida del asociado.
- c) Multas y demás sanciones pecuniarias.
- d) Suspensiones temporales del Convenio de Trabajo Asociado.
- e) Terminación del Convenio de Trabajo Asociado

PARÁGRAFO.- La aplicación de las sanciones 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 39.- Escala de faltas y sanciones

La Cooperativa establece la siguiente escala de faltas con sus respectivas sanciones según el efecto causado, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa o a los clientes, implica por primera vez, llamada de atención escrita, por la segunda vez **multa** de hasta Cinco (5) salarios mínimos diarios legales vigentes.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa o a los clientes, implica por primera vez **suspensión** de la relación de trabajo asociado hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión hasta por quince (15) días.

Régimen de Trabajo Asociado
Septiembre 15 de 2010

- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cooperativa o al cliente implica, por primera vez, **suspensión** de la relación de trabajo asociado hasta por quince (15) días y por segunda vez, suspensión en el convenio de trabajo asociado hasta por un (1) mes.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones previstas en el convenio de trabajo asociado, o de las obligaciones, deberes y prohibiciones contenidas en el presente régimen, al igual que en los demás reglamentos, regímenes y/o manuales de la Cooperativa, implica por primera vez, **suspensión** de la relación de trabajo asociado hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión hasta por un (1) mes.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Las sanciones serán aplicadas por:

El Trabajador Asociado con jerarquía superior: Amonestaciones, llamadas de atención por escrito y suspensiones hasta por tres (3) días calendario.

La Gerencia: Amonestaciones, llamadas de atención por escrito, multas hasta por cinco (5) salarios mínimos diarios legales y suspensiones hasta por quince (15) días calendario.

El Consejo de Administración: Amonestaciones, llamadas de atención por escrito, multas hasta por cinco (5) salarios mínimos diarios legales y suspensiones hasta por quince (15) días calendario.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- El valor de las multas podrá descontarse directamente de la compensación que deba pagarse al trabajador asociado y se destinará al Fondo de Solidaridad.

ARTÍCULO 40.- Terminación de la relación de trabajo asociado

Darán lugar a la terminación de la relación de trabajo asociado, y podrán ser consideradas como causal de exclusión de la Cooperativa si así lo considerare el Consejo de Administración, las siguientes faltas:

- a) La acumulación de (3) tres faltas diversas.
- b) No cumplir con las expectativas y requerimientos de la cooperativa y/o de la labor durante el "Período de adaptación al modelo de Trabajo Asociado".
- c) El ejecutar actividades fraudulentas en contra de la cooperativa o de terceros receptores de los servicios de la cooperativa.
- d) Utilizar el puesto de trabajo en beneficio propio o de terceros, excediendo las funciones asignadas.
- e) El hurtar bienes o dineros de la cooperativa, de sus asociados o de terceros receptores de los servicios de la cooperativa.

- f) Presentarse a trabajar en condiciones mentales alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas adictivas.
- g) El agredir física o verbalmente a cualquiera de los asociados de la cooperativa, personal o de terceros receptores de los servicios de la cooperativa o clientes en general.
- h) El suplantar a asociados superiores jerárquicos o personal receptor de servicios para su beneficio o en favor de terceros.
- i) El causar a la cooperativa un perjuicio económico por incumplimientos contractuales con terceros.
- j) No presentarse a trabajar sin causa justificada por más de TRES (3) días consecutivos.

ARTÍCULO 41.- Suspensión al trabajo sin derecho a compensación

Cuando se aplique cualquier sanción de suspensión, o se utilice este mecanismo 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 de la gerencia, no se tendrá derecho a devengar compensación alguna durante el respectivo término de la suspensión; en caso de que no se excluya, la Cooperativa pagará las compensaciones dejadas de devengar.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 42.- Procedimiento para la imposición de sanciones

Para la imposición de sanciones se debe seguir en lo pertinente lo definido en el Régimen Disciplinario establecido en los estatutos, teniendo en cuenta los atenuantes y agravantes y permitiendo el ejercicio del debido proceso, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Son competentes para la imposición de sanciones el Gerente de la Cooperativa y los Trabajadores Asociados con jerarquía superior.
- b) 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.
- c) Recibido el informe de que trata el numeral anterior, el Gerente de la Cooperativa o el Trabajador Asociado con jerarquía superior si lo considera procedente, abrirá la correspondiente investigación disciplinaria. La decisión de apertura de investigación deberá contener los nombres completos del trabajador asociado implicado, los hechos objeto de investigación y

- la falta que se le imputa, indicando la posibilidad que posee el trabajador asociado de presentar las pruebas y descargos que considere procedentes, dentro de los dos (2) días siguientes a su comunicación.
- d) En todo caso el Gerente o el Trabajador Asociado con jerarquía superior podrán iniciar investigaciones disciplinarias de oficio.
 - e) Valorados los descargos y las pruebas aportadas por el trabajador asociado, si los hubiere presentado, el Gerente o el Trabajador Asociado con jerarquía superior tomará una decisión definitiva respecto de la investigación, la cual deberá ser motivada y determinará el archivo del expediente o la imposición de la sanción. En este último caso deberá estar comprobada la ocurrencia del hecho y la responsabilidad del imputado.
 - f) La decisión descrita en el numeral anterior deberá ser notificada al implicado personalmente o por correo certificado enviado a la dirección de contacto que conste en la información suministrada por el trabajador asociado a la Cooperativa. En este caso se entenderá surtida la notificación en la fecha de recepción de la correspondencia.
 - g) Contra la decisión del Gerente o el Trabajador Asociado con jerarquía superior procede en primer término el recurso de reposición, y si no le fuere favorable al trabajador, el recurso de apelación ante la Gerencia por las decisiones del Trabajador Asociado con jerarquía superior o ante el Consejo de Administración por las decisiones de la Gerencia; recursos que en todo caso deben ser presentados con la correspondiente motivación, argumentación y pruebas.

PARÁGRAFO.- El Gerente podrá delegar en otro trabajador asociado la práctica de pruebas, las notificaciones y comunicaciones.

TÍTULO VII TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DEL TRABAJO ASOCIADO

CAPÍTULO I CAUSALES DE TERMINACIÓN

ARTÍCULO 43.- Causales de terminación del trabajador asociado

La relación de trabajo asociado termina por las siguientes causas:

- a) Por pérdida de la calidad de asociado.

- b) Por solicitud expresa del trabajador asociado.
- c) Por mutuo consentimiento entre la Cooperativa y el trabajador asociado.
- d) Por decisión unilateral de la Cooperativa cuando esta no cuente con un puesto de trabajo para el trabajador asociado.
- e) Como sanción disciplinaria de conformidad con lo previsto en el presente régimen.
- f) Por sentencia ejecutoriada.
- g) Por otras razones ajenas a la voluntad del trabajador.

ARTÍCULO 44.- 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 presente su solicitud en tal sentido.

ARTÍCULO 45.- Terminación unilateral del vínculo de trabajo asociado por la Cooperativa

La Cooperativa podrá dar por terminado en forma unilateral el vínculo de trabajo asociado cuando no cuente con un puesto de trabajo para el trabajador asociado, sin que tal evento implique la pérdida de la calidad de asociado a la Cooperativa permaneciendo incólumes los derechos y obligaciones inherentes a tal calidad, previstas en la ley, el estatuto y las demás disposiciones.

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, pero en todo caso pueden ser establecidos en el Convenio de Trabajo Asociado individualmente con cada trabajador, períodos específicos de anticipación dependiendo del tipo de labor que de no ser cumplidos, podrán ser objeto de descuento.

PARÁGRAFO PRIMERO.- La terminación del vínculo de trabajo asociado se producirá en la fecha que indique el trabajador asociado en el escrito que contenga dicha manifestación. En caso que allí no se indique fecha alguna, se entenderá que se termina el día en que ésta sea informada a la Cooperativa, con las consecuencias correspondientes, salvo que de una comunicación distinta o de la conducta del trabajador asociado se desprenda otra cosa.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- La terminación del vínculo de trabajo asociado por voluntad expresa del trabajador asociado no le hace perder la calidad de asociado, permaneciendo incólumes los derechos y

obligaciones inherentes a tal calidad, previstas en la ley, el estatuto y las demás disposiciones de la Cooperativa.

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) Por la imposibilidad de la cooperativa de proveerle un puesto de labor o por la cancelación del contrato de servicios donde se encontraba trabajando.
- b) Enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter de profesional o laboral, así como cualquier otra enfermedad que le incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, siguiendo el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997.
- c) Por incapacidad física o mental para laborar o 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.
- d) 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, el trabajador asociado, a su desvinculación recibirá los derechos consagrados en el régimen de de compensaciones y obtendrá los previstos en el sistema de seguridad social integral, sin ninguna indemnización por parte de la cooperativa.

**CAPÍTULO II
DERECHOS ECONÓMICOS**

ARTÍCULO 49.- Definición

Entiéndanse por derechos económicos aquellos a que tenga derecho el trabajador asociado una vez finalice el vínculo de trabajo asociado por cualquiera de las causas previstas en el presente régimen, por virtud del régimen de trabajo asociado o de compensaciones y de conformidad con cada uno de ellos.

ARTÍCULO 50.- Pago de los derechos económicos al asociado

Dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la terminación de la relación de trabajo asociado, la Cooperativa deberá pagar al trabajador asociado los derechos económicos a que haya lugar, previa compensación con las obligaciones que tenga para con la Cooperativa, las cuales se harán exigibles en su totalidad una vez se termine el vínculo de trabajo asociado.

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 dos (2) 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 Solidaridad de derechos no reclamados

Si dentro de dos (2) años siguientes a la terminación del vínculo de trabajo asociado el asociado o ex asociado no reclama el valor de los derechos económicos a que haya lugar, éstos se destinarán al Fondo de Solidaridad, sin que se causen intereses de mora o cualquier tipo de indemnización a favor del asociado o 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

El pago de las compensaciones a las que hubiere tenido derecho el trabajador asociado fallecido, se harán al beneficiario o beneficiarios que hubiese designado el trabajador asociado, según los registros vigentes en la Cooperativa y de acuerdo con lo establecido en el Código Civil.

**TÍTULO VIII
DISPOSICIONES FINALES**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE
SALUD OCUPACIONAL**

ARTÍCULO 55. – Sistema de Seguridad Ocupacional y Riesgos Profesionales:

Es el conjunto de entidades, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y

Régimen de Trabajo Asociado Septiembre 15 de 2010

atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

ARTÍCULO 56. Obligaciones de la Cooperativa.-

La cooperativa implementará un Programa de Salud Ocupacional y riesgos profesionales, cumpliendo con las orientaciones y lineamientos fijados por el Estado en la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994 y las demás normas que los complementen o adicionen, el cual deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales a través de una ARP autorizada,
- b) Afiliar a todos los Trabajadores Asociados a la ARP.
- c) Asumir las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- d) Liquidar y pagar los aportes tomando como Ingreso Base de Liquidación la suma de las compensaciones ordinarias y extraordinarias.
- e) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;
- f) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;
- g) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
- h) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;
- i) Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y
- j) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores.
- k) Solicitar a la ARP la asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional.
- l) Solicitar a la ARP la capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.
- m) Solicitar a la ARP la capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional
- n) Fomentar de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.
- o) Garantizar que los procesos y operaciones cumplan con la legislación vigente, normas técnicas, requerimientos del contrato de servicios y otros requisitos asumidos por la Cooperativa.
- p) Elaborar planes de mejoramiento permanente de las actividades de la Cooperativa en cuanto a, procesos, productos y servicios para reducir el impacto adverso sobre el entorno, prevenir la

contaminación y elevar los estándares de calidad, de seguridad y salud ocupacional.

- q) Promover la calidad de vida laboral a través de la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, así como la preservación de las instalaciones físicas.

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El Programa de Salud Ocupacional y riesgos profesionales establece deberes por parte de los Trabajadores Asociados así:

- a) Ejecutar las actividades propias de su puesto de trabajo observando las normas mínimas de seguridad y salud ocupacional
- b) Procurar el cuidado integral de su salud.
- c) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.
- e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- f) Velar por que en su centro de trabajo se cumplan las normas mínimas de calidad, se acoja un programa de protección ambiental y se prevengan las prácticas ilícitas

La inobservancia del Trabajador Asociado de estas obligaciones constituye una falta grave sancionable por la Gerencia.

CAPÍTULO II SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 58.- Conciliación

De conformidad con la ley, las diferencias que surjan entre la Cooperativa 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 sin no hay solución al procedimiento arbitral consagrado en el Código de Procedimiento Civil y como último recurso la Justicia Laboral Ordinaria.

ARTÍCULO 59.- 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 y el régimen de compensaciones.

ARTÍCULO 60.- Vigencia del Régimen de Trabajo Asociado.

Régimen de Trabajo Asociado
Septiembre 15 de 2010

El presente Régimen de Trabajo Asociado, aprobado en la Asamblea de Constitución, el día 15 de septiembre de 2010, entrará en vigencia a partir de la fecha en que sea aprobado por el Ministerio de Protección Social, publicado y este visible y disponible a los trabajadores asociados.

Este **Régimen de Trabajo Asociado** fue aprobado en la Asamblea de Constitución, el día 15 de septiembre de 2010 y entrará en vigencia, una vez sea autorizado por el Ministerio de la Protección Social, a partir de la fecha en que sea publicado y este visible y disponible para los Trabajadores Asociados.



GERMAN RAMIREZ PEREZ
Presidente de la Asamblea



ALBERTO ELANOS ORTIZ
Secretario de la Asamblea