

**COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO
PRODUCTIVIDAD Y DESARROLLO
"PRODES"**

REGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO

La Asamblea de Asociados de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PRODUCTIVIDAD Y DESARROLLO** identificada con la sigla "PRODES", en uso de las atribuciones legales, estatutarias, en particular para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2.008, el Decreto 3553 de 2008, y

CONSIDERANDO:

a) Que de acuerdo con el decreto 4588 de Diciembre de 2006, corresponde a la Asamblea de Asociados aprobar el régimen de trabajo asociado.

b) Que es necesario precisar el Régimen de trabajo Asociado, el cual deberá contener entre otros, los siguientes aspectos: Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor, las jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias, los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado, las 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. 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.

RESUELVE

CAPITULO I

Organización general del trabajo

ARTICULO 1o. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1233 de 2008, el presente Régimen de Trabajo Asociado Cooperativo 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 – ACI. Una vez se forma parte de la COOPERATIVA se requiere que el asociado aporte además del capital establecido en los estatutos, la capacidad física, técnica e intelectual como parte del acto cooperativo, sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.

Existe compromiso contractual asociativo desde el momento de su aceptación y al acogerse a los estatutos, regímenes y reglamentos de la COOPERATIVA.



ARTICULO 2o. El trabajo en la COOPERATIVA estará a cargo de los asociados quienes desarrollarán las actividades previstas en los estatutos y el presente régimen en forma autogestionaria, mediante un acuerdo cooperativo de trabajo asociado suscrito entre la COOPERATIVA y el asociado. Este trabajo personal no implica contrato de trabajo; las condiciones del acuerdo cooperativo de trabajo asociado se regirán por los estatutos, regímenes y reglamentos de la COOPERATIVA y por lo tanto no estarán sometidos a las disposiciones del código laboral ordinario.

ARTICULO 3o. La COOPERATIVA será propietaria, poseedora o tenedora de los medios materiales de labor o de aquellos que proporcionen fuentes de trabajo; cuando se requieran equipos de oficina, herramientas y demás medios necesarios para su labor, éstos podrán obtenerse por compra, tenencia o en arriendo.

ARTICULO 4o. La COOPERATIVA organizará directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumirá los riesgos en su realización, inclusive cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total, parcial en favor de otras empresas o terceros en general.

ARTICULO 5o. La COOPERATIVA podrá vincular personas naturales no asociadas únicamente cuando se presenten los siguientes eventos:

- Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la COOPERATIVA.
- 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.
- Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la COOPERATIVA, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la COOPERATIVA.

ARTICULO 6o. Los asociados que hayan firmado el acuerdo cooperativo de trabajo asociado tendrán un puesto de trabajo claramente definido al momento de ingresar a la COOPERATIVA o al desempeñar un nuevo cargo. Además de realizar la labor corriente asignada al trabajador asociado, este debe desempeñar el cargo para el cual fue elegido democráticamente como miembro de los órganos de administración y control, para integrar comités especiales o comisiones transitorias por designación del Comité de Administración, siempre que estas funciones no afecten la responsabilidad laboral corriente.

CAPITULO II

Condiciones para la admisión

ARTICULO 7o. El ingreso de un trabajador asociado a la COOPERATIVA está condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante o por crearse, de tal manera que desarrolle el trabajo personalmente de acuerdo con su educación, conocimientos,



aptitudes, capacidades, y disponibilidad del aspirante siempre y cuando estas coincidan con los requerimientos del cargo.

ARTICULO 8o. Quien aspire a ser trabajador asociado de la Cooperativa, además de cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 79 de 1988, las demás normas aplicables y los estatutos, deberán certificarse en un curso básico de economía solidaria con una intensidad no inferior a 20 horas expedido por una Entidad acreditada por el Dansocial que demuestre énfasis o aval en trabajo asociado. El curso de educación cooperativa podrá realizarse antes del ingreso del asociado y a más tardar en los tres primeros meses posteriores a dicho ingreso. Adicionalmente se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Presentar la solicitud en el formato establecido por la Cooperativa.
2. Presentar hoja de vida con fotografía reciente.
3. Presentar certificado médico de ingreso. Para el examen médico de ingreso no se exigirá la prueba del Sida, la prueba de embarazo ni la abeugrafía pulmonar.
4. Presentar certificado de estudios realizados.
5. Presentar certificado de trabajos anteriores.
6. Presentar fotocopia de la Cédula de ciudadanía.
7. Presentar Certificado Judicial Vigente, cuando ya sea admitido

PARAGRAFO: Como política general, la Cooperativa procurará no vincular como asociados a menores de edad, pero, si eventualmente se considera necesaria su vinculación, el aspirante deberá ser mayor de dieciséis años y en este evento la Cooperativa se someterá a las disposiciones legales sobre protección y trabajo del menor en cuanto a jornada de trabajo e índole de labor y sin perjuicio de quedar sujetos al presente régimen para los demás efectos.

ARTICULO 9o. La Cooperativa podrá practicar al aspirante según el cargo a desempeñar, exámenes, entrevistas y demás pruebas que le permitan identificar sus cualidades y aptitudes de tal manera que pueda cumplirse cabalmente con el objeto social de la Cooperativa.

CAPITULO III

Deberes y derechos especiales del trabajador

ARTICULO 10. Además de los deberes consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones de trabajo con la Cooperativa, está obligado a:

- a.- Identificarse con la naturaleza del trabajo asociado.
- b.- Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente régimen y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones de su superior inmediato y las autoridades de la Cooperativa según el orden jerárquico establecido.
- c.- Llegar oportunamente al sitio de trabajo conforme a lo pactado y cumplir el horario establecido.

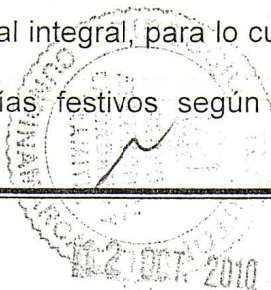
172 OCT. 2010



- d.- Evitar cualquier disminución intencional del ritmo de trabajo o suspensión de labores injustificada e intempestivamente o impedir el buen desarrollo de las labores de los demás compañeros.
- e.- Presentarse al trabajo en óptimas condiciones para laborar, no alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.
- f.- Mantener relaciones respetuosas y morales con sus superiores, subalternos y demás compañeros, favoreciendo un clima cordial y culto, evitando insultos, malos tratos y divulgar asuntos que vayan en contra de la dignidad y la moral de los miembros de la COOPERATIVA que afecten su vida privada.
- g.- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los implementos de labor, la dotación y demás bienes de trabajo de la COOPERATIVA, salvo prendas de vestir y calzado.
- h.- Abstenerse de utilizar los elementos de labor suministrados por la COOPERATIVA para fines distintos del trabajo asociado.
- i.- Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de la COOPERATIVA que estén bajo su manejo y responsabilidad, previa comprobación del hecho por tercera (3era) persona.
- j.- Ayudar al cuidado y ejecución de las labores en el trabajo, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberán acatar normas de higiene y seguridad industrial que se encuentren establecidas.
- k.- Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, máquinas, herramientas o equipos y demás bienes de la COOPERATIVA.
- l.- Prestar colaboración y solidaridad en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten al personal de la COOPERATIVA.
- m.- Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a la COOPERATIVA, compañeros de labor y denunciar oportunamente cualquier irregularidad.
- n.- Cuidar su apariencia personal y utilizar los distintivos establecidos por la administración de la COOPERATIVA.
- o.- Permanecer en el sitio de trabajo para el cual fue asignado.
- p.- Asistir a los eventos educativos, de capacitación y de evaluación programados por el comité de educación de la COOPERATIVA u órgano de Administración encargado para tal fin.

ARTICULO 11. Además de los derechos consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones con la COOPERATIVA y en su trabajo tendrá los siguientes:

- a.- Mantener dentro de la COOPERATIVA una ocupación laboral que sólo perderá por causas previstas en la ley, los estatutos y el presente régimen.
- b.- Recibir de la COOPERATIVA la dotación respectiva de acuerdo con los requerimientos del cargo.
- c.- Contar con la protección necesaria en materia de seguridad social integral, para lo cual debe estar asegurado por parte de la COOPERATIVA.
- d.- Contar con los descansos debidamente remunerados los días festivos según lo acordado en el régimen de compensaciones.



- e.- Obtener los permisos y licencias establecidos en el régimen de trabajo asociado y los estatutos.
- f.- Tener acceso a todos los servicios de la COOPERATIVA establecidos por la Asamblea de Asociados.
- g.- Ser informado sobre los avances, retrocesos y perspectivas de la COOPERATIVA.
- h.- Expresar ante los superiores y demás compañeros sus apreciaciones de las actuaciones dentro de la COOPERATIVA.
- i.- Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crean convenientes.
- j.- Exigir un trato cordial, digno, respetuoso y culto por parte de los superiores y demás compañeros y así mismo brindarlo.
- k.- Tener acceso a la formación, capacitación y asistencia técnica para el mejor desempeño de sus funciones.

CAPITULO IV

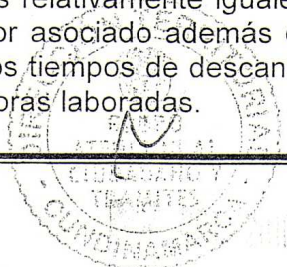
Jornadas, horarios y condiciones de tiempo para el desarrollo del Trabajo Asociado

ARTICULO 12. Para el desarrollo de las actividades laborales del trabajador asociado, como regla general está obligado a laborar en una jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas a la semana durante seis (6) días de ella, con una intensidad diaria de ocho (8) horas, salvo las jornadas extendidas, turnos especiales o trabajos previstos para jornadas menores o de tiempo parcial. La jornada diaria de trabajo será diurna si se desarrolla entre las seis antes meridiano (6 a.m.) y las diez pasado meridiano (10 p.m.) estos horarios se distribuirán de la siguiente manera:

Lunes	: 8:00 A.M. a 12:00 M. y 1:00 P.M. a 5:00 P.M.
Martes	: 8:00 A.M. a 12:00 M. y 1:00 P.M. a 5:00 P.M.
Miércoles	: 8:00 A.M. a 12:00 M. y 1:00 P.M. a 5:00 P.M.
Jueves	: 8:00 A.M. a 12:00 M. y 1:00 P.M. a 5:00 P.M.
Viernes	: 8:00 A.M. a 12:00 M. y 1:00 P.M. a 5:00 P.M.
Sábado	: 8:00 A.M. a 12:00 M. y 1:00 P.M. a 5:00 P.M.

PARAGRAFO 1. Los asociados menores de edad no estarán sujetos a la jornada antedicha y en su lugar se registrarán por las jornadas máximas previstas para ellos en las disposiciones generales sobre el trabajo para menores de edad, se registrarán por la ley de protección al menor.

El Comité de Administración establecerá la forma de asignarlas, teniendo en cuenta que estos sólo podrán laborar en jornada diurna comprendida entre las 6 AM. y las 10 PM., dentro de las cuales consagrará periodos cortos de descanso y en todo caso cuando ésta exceda de seis (6) horas deberá dividirse racionalmente en partes relativamente iguales, mediando entre una y otra un descanso que permita al trabajador asociado además de obtener un descanso adecuado, poder consumir sus alimentos. Los tiempos de descanso dentro de la jornada diaria no se computarán para determinar las horas laboradas.



PARAGRAFO 2. El Consejo de Administración establecerá los horarios de trabajo, al igual que los descansos para las diferentes actividades, áreas y oficios según el caso. Determinados los horarios de trabajo, se divulgarán ampliamente a los trabajadores asociados con no menos de dos (2) días calendario de anticipación a su puesta en vigencia y a la que corresponda a la actividad, área u oficio, permanecerá en un lugar fácilmente visible a quienes deben cumplirlas.

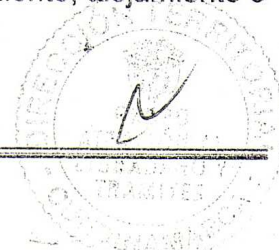
ARTICULO 13. Se consideran días de descanso obligatorio para los trabajadores asociados dado su carácter de fiesta civil o religioso los siguientes: Primero de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, primero de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, primero de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 de Diciembre, 25 de Diciembre, Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús, pero el descanso remunerado del seis de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, primero de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día

ARTICULO 14 De acuerdo a la índole de trabajo y demás circunstancias que lo hagan recomendable, el Comité de Administración podrá establecer una jornada extendida de trabajo en la cual se podrá repartir, las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo.

PARAGRAFO 1: El asociado que trabajare más de 8 horas diarias y supere las 48 horas semanales se le considerará ese tiempo como suplementario. El tiempo suplementario será retribuido en dinero o conforme lo determine el régimen de compensaciones. Todo trabajador que complete las 48 horas de trabajo tendrá derecho a un día de descanso (24 horas).

ARTICULO 15: Los trabajadores asociados que sean autoridades superiores de administración o que desempeñen cargos que tengan responsabilidades especiales o realicen su trabajo bien sea por tarea, por unidad de obra, por metas cumplidas, por los resultados de su esfuerzo y no por la duración del mismo, o cuando el asociado tenga control sobre su propio tiempo, no quedan cobijados por las disposiciones que regulan la jornada máxima de trabajo diario o semanal y en consecuencia no tendrán derecho a reconocimiento alguno por concepto de tiempo suplementario cuando laboren por fuera de sus horarios normales de trabajo.

PARAGRAFO: Los trabajadores asociados que sean miembros del Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, comités especiales permanentes o que participen en comisiones transitorias y en el desempeño de dichas funciones ocupen tiempo por fuera de la jornada diaria 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 dineros para gastos del desplazamiento, alojamiento o alimentación en que puedan incurrir.



ARTICULO 16: Para el registro y control de horario y jornada de trabajo, el Consejo de Administración establecerá los procedimientos adecuados.

ARTICULO 17: El Consejo de Administración reglamentará el tiempo disponible para asistir a las juntas u otros eventos de carácter social o cultural, de tal manera que no perjudique económicamente a los trabajadores en particular y a la Cooperativa en general.

PARAGRAFO: Cuando la Cooperativa sufra siniestros de magnitud que ocasionen graves daños a los bienes y/o a las personas, todos los trabajadores asociados podrán prestar su concurso de trabajo orientado a la solución de estos hechos en la intensidad y tiempo que se requiera. En tales eventos el trabajo realizado estará por fuera de cualquier regulación de jornada de trabajo y éste se prestará en forma completamente desinteresada desde el punto de vista económico.

En estos casos el ofrecimiento del asociado deberá constar por escrito, especificándose el tiempo y la excepcionalidad del servicio. El ofrecimiento de trabajo solidario es revocable por el asociado en cualquier momento.

CAPITULO V

De los descansos anuales, permisos y licencias

ARTICULO 18. Los trabajadores asociados que hubieren laborado durante un año sin interrupción, tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de descanso compensado.

PARAGRAFO 1: La época del descanso anual compensado debe ser señalado por la Cooperativa, dentro del año siguiente en que se hayan causado y debe ser concedido a petición del asociado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La Cooperativa debe dar a conocer al asociado con 15 días de anticipación, la fecha en que se concederá el descanso anual.

PARAGRAFO 2: Cuando el trabajador asociado no haya prestado sus servicios a la Cooperativa conforme a lo establecido en el artículo 18, el Consejo de Administración establecerá los descansos y compensaciones teniendo en cuenta que sean proporcionales al trabajo realizado durante el año.

ARTICULO 19. El descanso anual podrá ser interrumpido por las directivas de la Cooperativa en casos especiales y debidamente justificado, pudiendo ser reanudado posteriormente.

ARTICULO 20. El descanso anual podrá ser colectivo o por turnos dependiendo de la actividad laboral que realice la Cooperativa o a juicio del Comité de Administración o quien haga sus veces, el cual lo comunicará por escrito.

ARTICULO 21. Serán permisos forzosos cuando el asociado debe ejercer el derecho al sufragio, asistir a un evento de representación de la Cooperativa para atender



emergencias por calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico, para amamantar al hijo de la trabajadora durante los seis primeros meses de edad de éste, por una (1) hora diaria conforme lo acuerde la asociada con la autoridad superior inmediata.

ARTICULO 22. Todo permiso debe solicitarse con dos días de anticipación al órgano competente con el fin de poder prever su reemplazo. Para los eventos de calamidad domestica el aviso puede ser, posterior o al momento de suceder el hecho, según lo permitan las circunstancias.

ARTICULO 23. La COOPERATIVA concederá permisos especiales según la Ley María por nacimiento de un hijo, y tres (3) días por el fallecimiento de los padres, cónyuge, compañero (a) permanente, o hijos del trabajador asociado.

En caso de matrimonio de un trabajador asociado, la COOPERATIVA concederá permiso no remunerado hasta por tres días hábiles.

ARTICULO 24. El Comité de Administración podrá otorgar permisos compensados o no a los trabajadores asociados hasta por tres días hábiles por razones personales o familiares debidamente justificadas dependiendo del estado económico en que se encuentre la COOPERATIVA.

ARTICULO 25. El Comité de Administración previa solicitud escrita y sustentada, otorgará licencias no compensadas hasta por dos meses al trabajador asociado por razones personales justificadas.

ARTICULO 26. Las trabajadoras asociadas en estado de embarazo tienen derecho a una licencia compensada de doce semanas en la época del parto. El régimen de previsión y seguridad social en su artículo 2 establecerá la forma como será asumida la compensación de dicha licencia.

ARTICULO 27. El retardo hasta por treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente a juicio de la autoridad superior competente, se sancionará así:

- a.- Por primera vez con llamada de atención verbal.
- b.- Por segunda vez, con llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida.
- c.- Por tercera vez, con suspensión del trabajo hasta por tres (3) días o el equivalente a la quinta parte de un salario mínimo legal vigente.
- d.- Por cuarta vez, con suspensión del trabajo asociado hasta por ocho (8) días.
- e).- Por quinta vez, con suspensión del trabajo asociado hasta por sesenta (60) días.
- f).- Si reincide se le formulará pliegos de cargos conforme lo estipulan los Estatutos.

PARAGRAFO: El valor recaudado por las multas impuestas a los trabajadores asociados pasará a formar parte del fondo de educación de la COOPERATIVA.



ARTICULO 28. Las amonestaciones, las llamadas de atención verbales y escritas, las multas pecuniarias y las suspensiones hasta por tres (3) días por faltas cometidas por los asociados contra los estatutos, los regímenes o los reglamentos de la COOPERATIVA, serán realizadas por el superior inmediato, pero cuando se trate de aplicar una multa o una suspensión al trabajo, cualquiera que sea su duración, se aplicará el procedimiento establecido en los estatutos de llamar a descargos al trabajador inculpado para que los rinda en presencia de dos compañeros de trabajo dejando constancia de los mismos en un acta que será adjuntada en la hoja de vida del asociado. Las suspensiones que excedan de tres (3) días, deberán hacerlas el Comité de Administración así como la exclusión.

ARTICULO 29. Cuando el trabajador asociado falte un día al trabajo, sin causa debidamente justificada, se le descontará el valor de la compensación ordinaria del día y no tendrá derecho al pago dominical correspondiente. Si dicha falta ocasiona grave perjuicio en las labores normales de la COOPERATIVA el Comité de Administración establecerá las siguientes sanciones:

- a.- Por la primera vez, suspensión al trabajo sin ninguna compensación hasta de ocho días.
- b.- Por la segunda vez, suspensión al trabajo sin ninguna compensación hasta de dos meses.
- c.- Por la tercera vez, el trabajador perderá su carácter de asociado.

CAPITULO VI

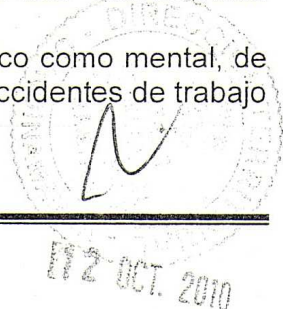
Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.

ARTICULO 30. De conformidad por lo dispuesto en el Decreto 4588 de 2006, la COOPERATIVA tendrá como principal preocupación el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra los recursos materiales y financieros.

ARTICULO 31. El Comité de Administración en colaboración con la administradora de Riesgos Profesionales, desarrollara las actividades necesarias para Planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de Higiene Industrial, Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del Trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos de salud y condiciones de trabajo.

ARTICULO 32. El Comité de Administración con la colaboración del Comité de Educación deberá realizar una política de Salud Ocupacional la cual deberá contemplar los siguientes aspectos:

- a) Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- b) Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a través del control de los riesgos.



- c) Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- d) Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.
- e) Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.
- f) Responsabilidad de todos los trabajadores por su salud y seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.

ARTÍCULO 33. Higiene Industrial y Saneamiento. La COOPERATIVA tendrá como principales objetivos del programa de higiene Industrial y saneamiento los siguientes:

- a) Identificar y evaluar agentes y factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo que puedan generar efectos adversos sobre la salud y el bienestar de los Trabajadores.
- b) Establecer medidas de control con el fin de minimizar los factores de riesgo identificados y proveer mejores condiciones, tanto en instalaciones como de protección al medio ambiente.

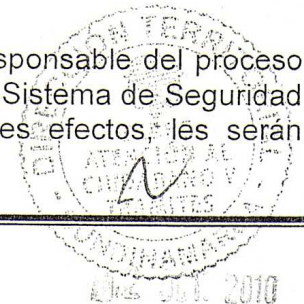
ARTÍCULO 34. Los objetivos de la COOPERATIVA en materia de Seguridad Industrial son los siguientes:

- a) Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.
- b) Establecer mecanismos tendientes a identificar las condiciones que pueden generar accidentes de trabajo o que representen un potencial de pérdida grande para la empresa.
- c) Establecer las normas y procedimientos seguros de trabajo necesarios, así como difundirlos a los Trabajadores asociados.

ARTÍCULO 35. En materia de medicina preventiva y del trabajo la COOPERATIVA se preocupará principalmente por:

- a) Establecer medidas y acciones tendientes a mejorar y mantener las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.
- b) Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las profesionales (EP).
- c) Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas.
- d) Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos.

ARTICULO 36: La COOPERATIVA de Trabajo Asociado será responsable del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos profesionales). Para tales efectos, les serán



aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes.

Así mismo, cuando la Precooperativa tenga en su último ejercicio fiscal una facturación anual que exceda los 435 salarios mínimos legales vigentes, realizará los pagos correspondientes a las contribuciones especiales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y a las cajas de compensación familiar. Para este efecto, el ingreso base de cotización para la liquidación de las contribuciones especiales con destino al SENA y al ICBF será la compensación ordinaria mensual establecida en el Régimen de Compensaciones y para el pago de las contribuciones especiales con destino a las Cajas de Compensación Familiar el ingreso base de liquidación será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual devengadas por el trabajador asociado y establecidas en el Régimen de Compensaciones. Las tarifas que se aplicarán sobre el ingreso base de liquidación, serán las establecidas por la Ley.

Para cotizar a salud, pensión, riesgos profesionales, el ingreso base de cotización será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente.

CAPITULO VII

Terminación del vínculo de Trabajador Asociado

ARTICULO 37. La relación de trabajo asociado terminará con la Precooperativa por las siguientes causas:

- a.- Por retiro voluntario.
- b.- Por razones ajenas a su voluntad.
- c.- Por exclusión.
- d.- Por muerte.

ARTICULO 38. El retiro voluntario de la Precooperativa implica la terminación de la relación de trabajador asociado: dicha solicitud y retiro debe presentarse con treinta días de anticipación a la dejación del cargo con el fin de que haya tiempo de suplir la vacante.

ARTICULO 39. El retiro por razones ajenas a su voluntad del asociado se hará cuando no pueda continuar desempeñándose en su puesto de trabajo por:

- a.- Enfermedad contagiosa o crónica que no tenga el carácter de enfermedad, el carácter de enfermedad profesional o laboral así como cualquier otra enfermedad que lo incapacite para continuar en el trabajo cuya curación no sea posible dentro de los términos establecidos por la Ley 361/97.
- b.- Incapacidad física o mental que implique el reconocimiento de la pensión o invalidez, conforme al régimen de previsión y seguridad social.
- c.- Detención por autoridad competente por más de treinta (30) días.

e.- Por faltas disciplinarias contempladas en los estatutos y el presente régimen.

ARTICULO 40. La exclusión del trabajador asociado se regirá por los procedimientos previstos en los estatutos y por las faltas contempladas en el presente régimen que den lugar a ello. Son causas graves para la exclusión de un trabajador Asociado las siguientes:

- a.- Por reincidencia en los retardos a la hora de entrada al trabajo.
- b.- Por acumulación de sanciones.
- c.- Por deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las actividades similares o análogas, previo comunicado y seguimiento de la labor.
- d.- Por impedir el normal desarrollo laboral de los compañeros.
- e.- Por aprovecharse de la COOPERATIVA para su lucro personal.
- f.- Por faltas a las obligaciones y derechos como trabajador asociado.
- g.- Por todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador asociado con sus compañeros de trabajo sean o no asociados.
- h.- Por todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, equipos, productos terminados, implementos y demás objetos relacionados con el trabajo así como toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas de la COOPERATIVA o de la (s) entidades con las cuales se contrate.
- i.- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales de carácter reservado con perjuicio de la COOPERATIVA.
- j.- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina en el sitio de trabajo.
- k.- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- l.- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas prescritas por los médicos o autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m.- El sustraer del sitio de trabajo los útiles, equipos, materias primas o productos terminados sin la debida autorización.
- n.- Disminuir intencionalmente el trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- o.- Utilizar útiles o herramientas de la COOPERATIVA en objetos diferentes al trabajo.

ARTICULO 41. Terminada la relación del trabajador asociado, la COOPERATIVA dispondrá de ocho días hábiles para pagar las compensaciones que correspondan al trabajador asociado retirado.

PARAGRAFO: En caso de muerte de un asociado y si éste no hubiere designado herederos en vida, se tendrán en cuenta las normas del código civil referente a sucesiones y los herederos tendrán un plazo de tres (3) meses a partir de la fecha de fallecimiento para que designen una persona que los represente.

ARTICULO 42. Una vez retirado el trabajador asociado, tendrá un plazo de tres meses para solicitar por escrito ante el Comité de Administración o quien haga sus veces, el reconocimiento de las compensaciones a que tiene derecho. Vencido ese término, sin que

102 OCT. 2010

se presente ningún reclamo, cesará para la COOPERATIVA toda responsabilidad, sin perjuicio de que el extrabajador o persona autorizada puede retirar la suma a su favor.

ARTICULO 43. Si el extrabajador asociado, apoderado, familiar alguno no reclamare las compensaciones que le corresponden una vez transcurrido un año, dicha suma pasará al fondo de educación de la COOPERATIVA.

ARTICULO 44. 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, o de los trámites de conciliación, se someterán al Código de Procedimiento Civil, si expresamente lo conviene la COOPERATIVA y el trabajador asociado mediante cláusula compromisoria o compromiso con las formalidades previstas para tal efecto.

Caso contrario conocerá del conflicto el juez laboral del lugar en donde hayan sido desempeñados las labores del trabajo asociado o el domicilio del demandado a elección del actor.

El presente Régimen de Trabajo Asociado fue aprobado en Asamblea de Asociados celebrada el 19 de Enero de 2009 en la ciudad de Bogotá, departamento de Cundinamarca. En constancia firman el Presidente y el Secretario de la Asamblea de Asociados.



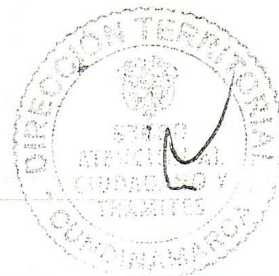
RICARDO CALDERON RICO
C.C. 14.273.398

Presidente de la Asamblea de Asociados



DEIVIS SANCHEZ PARRA
C.C. 80.470.631

Secretario de la Asamblea de Asociados



02 OCT. 2010