

ACUERDO NÚMERO 002

(De 02 de abril de 2018)

POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMA EL RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

(DEBERES Y DERECHOS ECONÓMICOS)

La Asamblea Ordinaria de Asociados de CEPA SALUD ISP CTA 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.

CEPA SALUD IPS 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 CEPA SALUD IPS 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 desarrollados; 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 CEPA SALUD IPS CTA.

Que como lo ordena la Ley 1233 en su artículo 3 la compensación ordinaria se constituye en un DERECHO MÍNIMO IRRENUNCIABLE.

Que pese a que CEPA SALUD IPS 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 CEPA SALUD IPS C.T.A., se decide adoptar el presente Régimen de Compensaciones, mediante asamblea ordinaria de asociados celebrada el día 2 de abril de 2018, 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 CEPA SALUD IPS 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; CEPA SALUD IPS C.T.A, le señalará las modalidades y monto de las compensaciones acordadas por escrito.

ARTÍCULO 5.- Forma de Pago

CEPA SALUD IPS 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.

CEPA SALUD IPS 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 CEPA SALUD IPS 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 a 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 a 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 falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la Cooperativa.

CEPA SALUD IPS 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 (para los trabajadores asistenciales, el día del descanso puede variar de acuerdo a la necesidad del servicio).

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 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).

Monto: 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 al cuatro punto 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 CEPA SALUD IPS C.T.A.

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: CEPA SALUD IPS 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 CEPA SALUD IPS C.T.A.

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 a 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
- b) Beneficio de Transporte
- c) Beneficio de Alimentación
- d) Beneficio de Educación
- e) Beneficio de Vivienda
- f) Beneficio de Salud
- g) Beneficio de Bienestar

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 período en que se ha causado.

ARTÍCULO 19.- Beneficio de transporte.

Son las sumas que habitual u ocasionalmente CEPA SALUD IPS 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 CEPA SALUD IPS 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

CEPA SALUD IPS 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.

CEPA SALUD IPS 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 éste fondo.
- e) De los ingresos facturados por CEPA SALUD IPS 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

CEPA SALUD IPS 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.

CEPA SALUD IPS 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.- Deduciones y descuentos sin previa autorización.

CEPA SALUD IPS 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 CEPA SALUD IPS 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.- Deduciones con la autorización del trabajador asociado.

El trabajador asociado podrá autorizar por escrito a CEPA SALUD IPS 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 1º 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 ordinaria de asociados, realizada en Bogotá D.C., el día 2 de abril de 2018.

Para constancia firman:

Presidente Asamblea
C.C. No.

Secretario Asamblea
C.C. No.

Original Firmado