

## **ACUERDO NÚMERO 001**

(De 02 de Abril de 2018)

POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMA

### **EL RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO**

La Asamblea Ordinaria de Asociados de CEPA SALUD IPS C.T.A en uso de sus atribuciones legales y estatutarias tiene el deber de reglamentar todas las actividades de la cooperativa y,

#### **CONSIDERANDO**

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

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

Que es necesario precisar el régimen de dicho tipo de trabajo en cuanto a condiciones, requisitos y procedimientos particulares para la vinculación del asociado a dicha actividad así como jornadas, turnos, horarios para hacerlo y demás formas para ejecutarlo, los días de descanso que correspondan a cada asociado por haber aportado su trabajo no calificado, técnico o profesional según el caso, dentro de un período determinado, las formas de ausencia temporal autorizadas, las ausencias sin autorizar justificadas, los derechos y deberes relacionados con el desempeño de responsabilidades asignadas, las causales y clases de sanciones por actos de indisciplina relacionados con ellos, así como el procedimiento para imponer dichas sanciones y las personas facultadas para sancionar, lo cual será reglamentado por el consejo de administración y ejecutado por el comité de faltas disciplinarias, las causales de exclusión necesarias para regular la actividad asociada, las disposiciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo deben aplicarse en las unidades funcionales, puestos de trabajo a sus asociados y las demás disposiciones generales que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado, las cuales no podrán contravenir derechos constitucionales o legales en relación con la protección especial de toda forma de trabajo y tratados internacionales adoptados en esta materia.

Por lo anterior la Asamblea General de CEPA SALUD IPS C.T.A., decidió adoptar el presente Régimen de Trabajo Asociado. Mediante Asamblea Ordinaria de Asociados,

celebrada el día 2 de Abril de 2018, se discute y aprueba el Régimen de Trabajo Asociado. Por lo anterior,

## **RESUELVE:**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a trabajos distintos de las actividades normales y permanentes de la cooperativa.
2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al Régimen de Trabajo Asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que el trabajo sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la cooperativa,

que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa

#### ARTÍCULO 5.- Estructura Administrativa

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

#### ARTÍCULO 6.- Órganos de Administración

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

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

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

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

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

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

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

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

Además de realizar la contribución de trabajo asignado, el trabajador asociado podrá desempeñar los cargos resultantes de su elección democrática, como delegado en la Asamblea General, o miembro del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comités

permanentes o comisiones transitorias, por designación de la Asamblea. El ejercicio de tales funciones no podrá exonerarlo de la responsabilidad en su cargo, entendiendo que asume tales funciones con una especial dignidad, en aras de su colaboración con la filosofía cooperativa ad- honorem.

## **CAPITULO II**

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

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

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

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

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

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

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

CEPA SALUD IPS C.T.A, podrá practicar al asociado aspirante exámenes de conocimientos, psicotécnicos, entrevistas y demás pruebas que le permitan calificar sus cualidades, calidades y aptitudes respecto del perfil del cargo.

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

Las personas que aspiren a tener la condición de trabajador asociado, deberán certificarse en curso básico de economía solidaria, con una intensidad no inferior a veinte (20) horas, por una entidad acreditada mediante resolución expedida por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ENTIDADES SOLIDARIAS, que demuestre énfasis o aval en trabajo asociado, que podrá realizarse antes del ingreso del asociado y a más tardar en los tres (3) primeros meses, posteriores a dicho ingreso.

### CAPITULO III

#### JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO ASOCIADO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores asociados que sean miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comités especiales permanentes o que participen en comisiones transitorias, y en el desempeño de dichas funciones ocupen tiempo por fuera de su jornada ordinaria de

trabajo o de los turnos especiales establecidos, desempeñarán estas tareas por fuera de la regulación de sus jornadas y sin retribución económica alguna diferente al reembolso o entrega de dinero para gastos de desplazamiento, alojamiento o alimentación en que puedan incurrir.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CAPITULO IV**

#### **DESCANSOS**

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

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

ARTÍCULO 23.- Descanso en días festivos.

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

ARTÍCULO 24. Descanso anual

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

ARTÍCULO 25.- Programación del Descanso anual

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

*PARÁGRAFO.- Descanso anual colectivo*

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

ARTÍCULO 26.- Obligatoriedad del descanso en tiempo

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

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

ARTÍCULO 27.- Compensación por descanso anual no disfrutado

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

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

## CAPITULO V

### PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 28.- Permisos

La Gerencia o a quien esta delegue podrá otorgar permisos a los trabajadores asociados para ausentarse del puesto de trabajo transitoriamente, sin que se afecte el servicio ni su

compensación ordinaria, por las siguientes causas y las reglamentadas por el Consejo de administración:

- a) Para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- b) Para ejercer el derecho al sufragio.
- c) Asistir a un evento en representación de la Cooperativa.
- d) Para atender emergencias por calamidad doméstica (debidamente comprobada).
- e) Para concurrir al servicio médico.
- f) Para permanecer con su hijo recién nacido en los términos de la Ley 1468 de 2011. (Este literal va dirigido al Trabajador Asociado Hombre quien deberá presentar el registro civil de nacimiento para acceder a éste beneficio, y la licencia de paternidad emitida por la EPS).
- g) Para amamantar al hijo de la trabajadora asociada durante los seis (6) primeros meses de edad de éste, hasta por una (1) hora diaria.

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

ARTÍCULO 29.- Permisos especiales.

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

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

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

ARTÍCULO 30.- Permisos por calamidad del trabajador asociado.

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

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

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

ARTÍCULO 31.- Licencias.

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

#### *LICENCIAS REMUNERADAS*

a) Licencias por maternidad

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

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

b) Licencia por paternidad

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

c) Otras licencias

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

#### *LICENCIAS NO REMUNERADAS*

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

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

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

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

## CAPITULO VI

### DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

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

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

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

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

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

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

- a) Comprometerse a aprender, comprender, apreciar e identificarse con la naturaleza, características, requisitos y fundamentos del trabajo asociado.
- b) Realizar personalmente el trabajo que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente régimen y acatar y cumplir las instrucciones que de modo general y particular le impartan los órganos de administración responsables de la cooperativa según el orden administrativo establecido.
- c) Realizar su contribución de trabajo personal de conformidad con la jornada ordinaria de trabajo, horarios y/o turnos establecidos en el convenio de trabajo autogestionario y los cambios adoptados por la Gerencia.
- d) Ingresar oportunamente al sitio de trabajo, cumplir el horario establecido y abstenerse de faltar al trabajo sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito o sin permiso de la Gerencia o quien esta delegue.
- e) Presentarse al trabajo en óptimas condiciones mentales, no alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas adictivas o con las consecuencias físicas de haberlas consumido.
- f) Colocar al servicio de la cooperativa toda su capacidad de trabajo, en el cumplimiento de las funciones propias de la actividad encomendada, en procura del mejor desarrollo de las actividades asignadas
- g) Mantener relaciones respetuosas con sus compañeros de trabajo y demás trabajadores asociados; favorecer un clima cordial y culto de trabajo y evitar proferir insultos, groserías, malos tratos y divulgar asuntos que vayan en contra de la dignidad de éstos o que afecten su vida privada o íntima.
- h) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, el uniforme, los instrumentos, equipos, herramientas ó útiles de trabajo que le haya sido suministrados.
- i) Observar la mayor diligencia y cuidado en la ejecución de la actividad, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberá acatar las normas de higiene, seguridad empresarial e industrial que se encuentren establecidas por la cooperativa.
- j) Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes para evitar daños y accidentes que causen perjuicios a sus compañeros de trabajo y a los bienes con que opera la cooperativa
- k) Participar en las brigadas, comités y capacitaciones en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a los activos de la cooperativa, la empresa cliente o del personal que allí trabaja.
- l) Mantener un comportamiento adecuado en su prestación de trabajo personal.
- m) Identificarse de acuerdo con la naturaleza del cargo asignado por la cooperativa
- n) Para el desarrollo de sus actividades cuidar de su presentación personal, vestir el uniforme que esté establecido con pulcritud y esmero y mantener a la vista el carnet que se le asigne.
- o) Permanecer en el sitio de trabajo o de reunión con los compañeros sin armas de cualquier clase, con excepción de las que con autorización legal, y abstenerse de llevar elementos explosivos o sustancias enervantes o adictivas que pongan en peligro a las personas u objetos.

- p) Ser honesto en todas sus actuaciones y no manejar en forma tendenciosa o mal intencionada información que perjudique a la cooperativa, a los clientes o a sus compañeros de trabajo.
- q) Mantener absoluta reserva de todos los conocimientos e informaciones que adquiera en desarrollo de su convenio autogestionario.
- r) Mantener informada a la cooperativa de las modificaciones en torno al cambio de residencia y toda la información personal y familiar que requiera la cooperativa.
- s) Asistir a los cursos y eventos educativos relacionados con su capacitación, que le indique la Cooperativa, para mejorar el desempeño de su cargo.
- t) Abstenerse de suministrar información falsa y datos fraudulentos a la Cooperativa.
- u) Realizar con diligencia y exactitud los procedimientos operativos y administrativos propios de su cargo.
- v) Cumplir con lo establecido en los manuales, reglamentos, regímenes, estatuto y demás normas.
- w) Los demás deberes consagrados en el estatuto y el presente régimen.

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

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

Está prohibido a los Trabajadores Asociados:

- a) Disminución intencional del ritmo de contribución de trabajo o suspensión de actividades injustificadas e intempestivas del trabajo o coartar la libertad para la contribución de trabajo de los demás asociados.
- b) No realizar personalmente la actividad asignada en los términos estipulados por el jefe inmediato.
- c) Incitar con declaraciones a los demás Trabajadores Asociados a no llegar oportunamente al sitio de trabajo, incumplir el horario establecido y faltar al trabajo sin justa causa, o participar en la celebración de estas conductas o sumarse a las mismas.
- d) Sustraer de los domicilios o sitios de trabajo los documentos, útiles y demás bienes de trabajo de la cooperativa, salvo aquellos que con la autorización expresa de autoridad superior y por razones especiales se le faculte.
- e) Utilizar los elementos suministrados por la cooperativa o que estén a cargo de ésta, para fines distintos del trabajo asociado.
- f) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o perjudique la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo asociado, máquinas, elementos, y demás bienes y personas ubicadas en el sitio de trabajo.
- g) Realizar colectas, rifas, ventas o suscripciones en los lugares de trabajo, o permitir que otras personas lo hagan, salvo autorización expresa de la Gerencia o del Consejo de Administración.
- h) Divulgar las informaciones de carácter confidencial.
- i) Percibir o solicitar dádivas, dinero o cualquier tipo de recompensa directamente o a través de un tercero que tenga como contraprestación algún acto doloso o conducta intencional, información reservada y en general cualquier acto que perjudique los

intereses de CEPA SALUD IPS C.T.A., los asociados o las empresas clientes o aliados estratégicos.

- j) Ejercer actos de coacción sobre compañeros, usuarios, directivos, autoridad o cualquier particular a fin de conseguir provecho personal, para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
- k) Permitir, tolerar, o gestionar directa o indirectamente cualquier acto o conducta que perjudique la cooperativa o a las empresas clientes.
- l) Agredir verbal, física o psicológicamente a una persona o demás Trabajadores Asociados.
- m) Recibir visitas que interrumpan el normal desempeño de las funciones.
- n) Consumir o comercializar alimentos, bebidas o fumar en el desarrollo de sus funciones, tampoco incitar a sus compañeros a hacerlo.
- o) Hacer uso indebido o dejar de usar el uniforme y los elementos de protección personal proporcionados por la cooperativa para evitar accidentes de trabajo.
- p) Utilizar elementos tecnológicos personales que afecten la contribución de trabajo personal.
- q) Cualquier otro acto que atente de manera grave contra el buen desarrollo de la contribución de trabajo propio de la cooperativa.
- r) Contratar como persona natural los servicios de la cooperativa en provecho propio.

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

**ARTICULO 36.- LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LAS CONTRIBUCIONES ESPECIALES.** La actividad de trabajo desempeñada por parte de los asociados dará origen a las contribuciones especiales, a cargo de CEPA SALUD IPS C.T.A. y con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA, al instituto colombiano de bienestar familiar ICBF y a las cajas de compensación familiar que escoja el Consejo de Administración.

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

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

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

Administración expedirá las reglamentaciones que fueren pertinentes; la base de cotización no será inferior en ningún caso a un SMLMV, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores en cuyo caso será proporcional a la actividad desempeñada, a la cantidad y a la calidad según se establezca en el convenio de trabajo autogestionario.

## **CAPÍTULO VII**

### **FALTAS DISCIPLINARIAS, MEDIDAS Y GRADUACIÓN**

#### **ARTÍCULO 38- Faltas disciplinarias**

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

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

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

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

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

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

Las faltas disciplinarias se clasificaran de la siguiente manera:

- a) Leves
- b) Moderadas
- c) Graves
- d) Gravísimas
- e) El valor de las multas pecuniarias se descontará directamente de los derechos económicos, compensación, auxilios y beneficios que deba pagarse al trabajador asociado y se destinará al Fondo de Bienestar social. El mismo procedimiento señalado en el presente artículo se seguirá ante cualquier falta disciplinaria del trabajador asociado; además la cooperativa podrá recurrir a las autoridades penales o civiles según sea el caso.

#### ARTÍCULO 41.- Terminación de la relación de trabajo asociado

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

1. El ejecutar actividades fraudulentas en contra de CEPA SALUD CTA o de terceros.
2. Utilizar la prestación de trabajo personal en beneficio propio o de terceros, excediendo las funciones asignadas.
3. El intento o hurto de bienes o dineros de la cooperativa, sus asociados o terceros.
4. Presentarse a trabajar en condiciones mentales alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas o medicamentos adictivos.
5. El agredir física, verbal o psicológicamente a cualquiera de los asociados o de terceros.
6. El suplantar a asociados o sus funciones o personal receptor de servicios para su beneficio o en favor de terceros.
7. El causar a CEPA SALUD IPS CTA un perjuicio económico por incumplimientos en el desarrollo de la contribución de trabajo.
8. No presentarse a realizar contribución de trabajo personal, sin causa justificada.
9. Por incumplir con los deberes establecidos en el Estatuto, el presente Régimen de Trabajo Asociado, Políticas y Reglamentación de Faltas Disciplinarias.

#### ARTÍCULO 42.- Suspensión al trabajo sin derecho a compensación

Es un mecanismo que se aplica de manera preventiva, en casos de extrema gravedad, mientras se surte una investigación interna para los efectos disciplinarios o de exclusión a que hubiere lugar por parte del Consejo de Administración o la gerencia, no se tendrá derecho a devengar compensación alguna durante el respectivo término de la suspensión.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES**

#### ARTÍCULO 43.- Procedimiento para la imposición de sanciones

Para determinar las faltas y la aplicación de las sanciones respectivas, descritas en el presente régimen, es competente el Gerente de la Cooperativa o quien este delegue mediante el siguiente procedimiento:

- a) Una vez se tenga conocimiento de un suceso que pueda configurar una falta, el trabajador asociado que conozca de la ocurrencia deberá poner en conocimiento de tales hechos a la Gerencia o quien este delegue.
- b) Recibido el informe de que trata el numeral anterior, si lo considera procedente, el Gerente o quien este delegue abrirá la correspondiente investigación disciplinaria. El informe deberá contener los nombres completos del trabajador asociado implicado, una relación de tiempo, modo y lugar de la ocurrencia de los hechos objeto de investigación de la presunta falta que se le imputa.
- c) En todo caso el Gerente o quien este delegue podrá iniciar investigaciones disciplinarias de oficio.
- d) Valorados los documentos y las pruebas aportadas por el trabajador asociado, si los hubiere presentado, el Comité De faltas Disciplinarias determina la medida

disciplinaria a aplicar en cada caso, el Gerente o quien este delegue impondrá la medida disciplinaria respectiva, salvo las sanciones directas del respectivo reglamento.

- e) La decisión descrita en el numeral anterior deberá ser notificada al asociado personalmente, por correo certificado o a su correo electrónico enviado a la dirección de contacto que conste en la información suministrada por el trabajador asociado a la Cooperativa.
- f) Contra la decisión procede el recurso de apelación en concordancia con lo establecido en la Reglamenteo.

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

## **CAPITULO IX**

### **TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DEL TRABAJO ASOCIADO**

**ARTÍCULO 44.-** Causales de terminación del trabajo asociado

La relación de trabajo asociado termina por las siguientes causas:

- a) Por ser declarado cesante según el estatuto.
- b) Por pérdida de la calidad de asociado. De conformidad con el artículo 14 del Estatuto.
- c) Por solicitud expresa del trabajador asociado.
- d) Por mutuo consentimiento.
- e) Por sanción disciplinaria de conformidad con lo previsto en el presente régimen y el reglamento de faltas disciplinarias.
- f) Por sentencia judicial ejecutoriada.
- g) Por otras razones ajenas a la voluntad del trabajador.
- h) Por no contar la cooperativa con un puesto de trabajo para el asociado.
- i) Por expiración del convenio del trabajo asociado.
- j) Por no aprobación al seguimiento del Contribución de trabajo.

*PARÁGRAFO.- La terminación del vínculo de trabajo asociado no le hace perder la calidad de asociado, permanecerá como cesante y sujeto a los derechos y obligaciones inherentes a tal calidad, previstas en la ley, el estatuto y las demás disposiciones de la cooperativa.*

**ARTÍCULO 45.-** Pérdida del vínculo asociativo

La pérdida de la calidad de asociado hará cesar en forma inmediata el vínculo de trabajo asociado.

En caso que ésta se presente por retiro voluntario, el vínculo de trabajo asociado terminará en el momento en que el trabajador asociado informe formalmente su decisión.

**ARTÍCULO 46.-** Aviso del retiro del trabajador asociado

El asociado que voluntariamente dé por terminada su relación de trabajo asociado, deberá informarlo por escrito a la cooperativa con una antelación prudente (mínimo ocho días calendario) a la dejación del cargo con el fin de que haya tiempo de suplir la vacante, so pena de incurrir en sanciones pecuniarias.

#### ARTÍCULO 47.- Formalización del retiro como asociado

El Consejo de Administración, en la reunión siguiente a la fecha de presentación del escrito y de conformidad con el Estatuto y el informe del Gerente General, formalizará su retiro como asociado.

#### ARTÍCULO 48.- Retiro por causas ajenas a la voluntad del asociado

Se entenderán razones ajenas a la voluntad del trabajador asociado las siguientes:

- a) Enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad que le incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, siguiendo el procedimiento según las disposiciones legales vigentes
- b) Por incapacidad física o mental para trabajar, edad avanzada, que implique ambos casos el reconocimiento del trabajador asociado de la pensión de vejez o invalidez conforme al Sistema de Seguridad Social Integral.
- c) Retención contra su voluntad o desconocimiento del paradero del trabajador asociado por más de cuarenta y cinco (45) días, previa comprobación de los hechos.

*PARÁGRAFO: Para las causales contempladas en este artículo, el trabajador asociado, a su retiro recibirá los derechos económicos consagrados en el régimen de compensaciones y obtendrá los previstos en el sistema de seguridad social integral, sin ninguna indemnización por parte de la cooperativa.*

### CAPÍTULO X

#### DERECHOS ECONÓMICOS

#### ARTÍCULO 49.- Definición

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

#### ARTÍCULO 50.- Pago de los derechos económicos al asociado

Dentro de los sesenta (60) días calendario siguiente a la terminación del convenio de asociación, CEPA SALUD IPS C.T.A deberá pagar al trabajador asociado los derechos económicos a que haya lugar, previa compensación de las obligaciones que tenga para con la Cooperativa, las cuales se harán exigibles en su totalidad una vez se termine el vínculo asociativo.

#### ARTÍCULO 51.- Revisión de la liquidación

Una vez retirado el Trabajador Asociado y en caso de no estar de acuerdo con la liquidación de sus derechos económicos tendrá un plazo de tres (3) meses, para solicitar por escrito ante la Gerencia la revisión de los mismos. Vencido ese término, sin que se presente ningún reclamo, cesará para la cooperativa toda responsabilidad, sin perjuicio de que el ex asociado o persona autorizada por éste pueda retirar la suma a su favor.

ARTÍCULO 52. - Paso al Fondo de Bienestar Social de derechos no reclamados

Si dentro del año siguiente a la terminación del vínculo asociativo el ex asociado no reclama el valor de los derechos económicos a que haya lugar, éstos se destinarán al Fondo de Bienestar Social, sin que se causen intereses de mora o cualquier tipo de indemnización a favor del ex asociado.

ARTÍCULO 53.- Compensación Indemnizatoria.

La cooperativa no reconocerá ningún tipo indemnización por ser los asociados quienes aportan su trabajo de forma autogestionaria.

ARTÍCULO 54: Pago de derechos a herederos o beneficiarios del trabajador asociado fallecido.

En caso de muerte del trabajador asociado la cooperativa hará entrega de los derechos económicos derivados del convenio de trabajo autogestionario en primer lugar a las personas designadas como beneficiarias por el trabajador asociado, en los montos y porcentajes establecidos por él en el formato de solicitud de asociación. En el evento que el asociado no haya designado beneficiarios se entregara de acuerdo a las normas legales pertinentes, según las cuales los interesados deben acreditar su calidad de beneficiarios, aportando las copias de las partidas eclesiásticas, registros civiles o las pruebas supletorias que admite la ley.

## **CAPITULO XI**

### **DISPOSICIONES PARA LA EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG SST MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

ARTICULO 55.- Es obligación de CEPA SALUD IPS C.T.A. velar por la salud y seguridad de los trabajadores asociados. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en: medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial de conformidad al SGSST con el fin de velar por la protección integral del trabajador asociado.

ARTICULO 56.- El trabajador asociado, desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra un accidente de trabajo deberá comunicarlo a CEPA SALUD IPS C.T.A., a su jefe inmediato, al supervisor, al representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario para que sea examinado por un médico a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador asociado debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al puesto de trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

*PARÁGRAFO: Los servicios médicos que requieran los trabajadores asociados se prestarán por la EPS en caso de enfermedad común o accidente común, o a la ARL si es enfermedad profesional o accidente de trabajo a la cual estén afiliados.*

ARTÍCULO 57.- Los trabajadores asociados deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos generados o derivados de dicha atención. El trabajador asociado que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencias de esa negativa. Según las disposiciones legales vigentes.

*PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador asociado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones derivadas del SG SST que busca prevenir los riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del SG SST de la respectiva empresa cliente que le hayan comunicado por escrito facultan a CEPA SALUD IPS C.T.A. para la terminación del convenio de trabajo autogestionario respetando el debido proceso.*

ARTICULO 58.- En caso de accidente de trabajo el jefe inmediato, el supervisor de la dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios si se requiere, reportando el accidente de trabajo a la ARL vigente, remisión al centro tratante autorizado por la ARL y tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando él mismo en los términos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 59.-En caso de accidente (excepto la muerte), aún el más leve incidente, el trabajador asociado lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, supervisor, a su representante, o a quien haga sus veces, la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 60.- Los trabajadores asociados deben someterse al SGSST de la empresa cliente que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las establecidas por la empresa cliente, para prevención de las enfermedades profesionales y todos aquellos riesgos de la ejecución de la actividad asignada.

ARTÍCULO 61.- CEPA SALUD IPS C.T.A. no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la trabajador asociado. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador asociado el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 62.- En caso de accidente (excepto la muerte), aún el más leve incidente, el trabajador asociado lo comunicará inmediatamente al coordinador de área o quien este delegue, la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 63.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata éste capítulo tanto CEPA SALUD IPS C.T.A. como los trabajadores asociados se someterán a las normas del SG SST y las demás disposiciones legales vigentes, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 64.- CEPA SALUD IPS C.T.A. Es responsable de que todos los asociados estén incluidos en el sistema SG SST. Cuando el servicio que se preste indique desarrollar tareas de alto riesgo, o los trabajadores asociados requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el convenio de trabajo autogestionario que se celebre entre la cooperativa y el trabajador asociado se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.

Los asociados estarán obligados en asistir a las capacitaciones del SG SST y a utilizar todos los elementos de protección suministrados de acuerdo a la exposición a riesgos de correspondiente al cargo.

## **CAPÍTULO XII**

### **SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

ARTÍCULO 65.- Conciliación

De conformidad con la ley, las diferencias que surjan entre CEPA SALUD IPS C.T.A y sus asociados en razón de actos cooperativos de trabajo, y sin perjuicio de los arreglos directos se someterán inicialmente a los trámites de conciliación y si no hay solución al procedimiento arbitral consagrado en el Código de Procedimiento Civil y como último recurso la Justicia Laboral Ordinaria.

ARTÍCULO 66.- El presente Régimen de Trabajo Asociado constituye la integridad del régimen aplicable a las relaciones de trabajo asociado entre la cooperativa y sus asociados. Por tal razón, en su aplicación e interpretación no podrá hacerse remisión ni analogía a las disposiciones del régimen laboral ordinario, sino a las demás disposiciones internas de la Cooperativa tales como el estatuto, régimen de compensaciones, políticas y reglamentos.

*PARÁGRAFO: De acuerdo al artículo 45 numeral 8 de los estatutos; el Consejo de Administración será el órgano encargado de establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para la debida aplicación y cumplimiento de los estatutos, los regímenes y los mandatos de la Asamblea, disponer reglamentos de carácter general cuando así lo estime pertinente, con el ánimo de propender por la adecuada marcha de CEPA SALUD IPS CTA.*

ARTÍCULO 67.- Vigencia del Régimen de Trabajo Asociado.

El presente Régimen de Trabajo Asociado fue aprobado mediante asamblea general ordinaria realizada el día 2 de abril de 2018, entrará en vigencia a partir de la fecha en que se realice la inscripción ante en el Ministerio de Trabajo, publicado y este visible y disponible a los trabajadores asociados.

Para constancia firman:

\_\_\_\_\_  
**Presidente Asamblea**  
**C.C. No.**

\_\_\_\_\_  
**Secretario Asamblea**  
**C.C. No.**

Original Firmado

REFORMA