

REGIMEN DE COMPENSACIONES

El presente es el REGIMEN DE COMPENSACIONES, prescrito por la Cooperativa de trabajo asociado PARTICIPEMOS”, cuyo domicilio principal es en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia. Este régimen cobija a todas las personas asociadas que han suscrito su correspondiente acuerdo cooperativo de trabajo asociado.

El consejo de administración de la cooperativa de TRABAJO ASOCIADO, “PARTICIPEMOS”, con personería jurídica N° 2170 en uso de sus atribuciones legales y estatutarias.

CONSIDERANDO:

- a) **Que es deber de la Asamblea general reglamentar el régimen de compensaciones de la Cooperativa Participemos.**
- b) **Que la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008 y el Decreto reglamentario 3553 de 2008, exigen la implementación del Régimen de compensaciones, el cual hace parte integral del Estatuto de Participemos.**

RESUELVE:
CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. Compensación es la retribución económica que perciba el trabajador asociado por su aporte de trabajo a la cooperativa mediante una actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento o la productividad, la cantidad de trabajo aportado, las aptitudes, habilidades, capacidades, competencias, formación del trabajador asociado. La compensación será ordinaria y extraordinaria. La compensación que recibe el trabajador asociado no será inferior en ningún caso a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad.

Ni la compensación ordinaria, ni la compensación extraordinaria, constituyen salario.

ARTÍCULO 2º. COMPENSACIÓN ORDINARIA: Se entiende por compensación ordinaria la suma de dinero que a título de retribución básica recibe mensualmente el trabajador asociado por la ejecución de su actividad material o inmaterial y puede ser una suma básica igual para todos los asociados.

COMPENSACIÓN EXTRAORDINARIA: Se entiende por compensación extraordinaria los demás pagos mensuales adicionales a la Compensación Ordinaria que recibe el asociado como retribución por su trabajo, como son: recargos nocturnos, trabajo extra, dominicales y festivos laborados, bonificaciones especiales por trabajo.

CAPITULO II COMPENSACIONES

ARTICULO 3º. De acuerdo con la Ley 1233 de 2008 y el Decreto Reglamentario 3553 de 2008, teniendo en cuenta las aptitudes, habilidades, capacidades, competencias, formación, el tipo de labor desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado por el trabajador asociado. La compensación que recibe el trabajador asociado no será inferior en ningún caso a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad.

Para la asignación de la compensación se tendrá en cuenta la siguiente tabla:

CATEGORIA/ CLASE	CARGOS ASOCIADOS	RANGO DE COMPENSACIÓN
1	Operarios, jefes de línea, facilitadores, Auxiliares.	entre 1 y 2 salarios mínimos
2	Secretaria de Gerencia. Coordinador de seguridad social y salud ocupacional. Asistentes.	entre 2 y 3 salarios mínimos
3	Coordinadores de proyecto.	entre 3 y 4 salarios mínimos
4	Jefes de Área	entre 4 y 5 salarios mínimos
5	Gerente general, Asesor Jurídico.	Mayor a 6 salarios mínimos

Los criterios de valoración de puestos de trabajo para la asignación de compensación serán los descritos en las siguientes tablas:

CATEGORÍA	FACTORES	DEFINICIÓN
Capacidades	Formación	Considera la instrucción escolar y la formación profesional requeridas para la normal realización de las tareas que se desarrollan en el puesto de trabajo.
	Experiencia	Considera la cantidad de tiempo que debe transcurrir para que un individuo normal, que posea la instrucción y conocimientos llegue a adiestrarse y a producir la cantidad normal y la calidad satisfactoria exigidas en el puesto de trabajo.
	Antigüedad	Cantidad de tiempo desempeñándose en el mismo o diferentes puestos de trabajo en la misma organización
	Complejidad de La tarea.	Considera el grado de complejidad del trabajo (variedad y dificultad) y la independencia de acción (tipo de decisiones y frecuencia) para determinar y programar los detalles de su ejecución.
Capacidades	Liderazgo	Característica de un individuo que crea un compromiso generado y la credibilidad, que éste transmite a las personas que lo rodean. Un líder es aquel que hace lo apropiado por su capacidad, dirección, acción y opinión.

	Aptitud Mental	Considera el grado de concentración mental requerida para una mejor ejecución de los trabajos
Responsabilidades	Responsabilidad por el impacto de los resultados en la organización.	Nivel en el que los resultados de un cargo, impactan en la consecución de lo fines de la organización
	Por Datos Confidenciales.	Considera la discreción y responsabilidad para no divulgar datos reservados.
	Por Resultados Económicos y Financieros.	Considera el grado de responsabilidad en la consecución de resultados económicos y financieros, rentables para la organización.
	Por relaciones interinstitucionales.	Grado de responsabilidad del puesto de trabajo en la creación y desarrollo de relaciones corporativas que apunten a la consecución de negocios o actividades generadores de valor para la Cooperativa.
	social	Grado de responsabilidad y compromiso social que tiene determinado puesto de trabajo con la comunidad.

FACTOR	POPNDERACIÓN RELATIVA %	PUNTOS
Formación	20	200
Experiencia	20	200
Responsabilidad por Datos económicos Financieros.	11	110
Liderazgo	10	100
Antigüedad	7	70
Complejidad de la Tarea	7	70

Responsabilidad por relaciones Interinstitucionales	7	70
Responsabilidad por los Resultados en su trabajo	7	70
Responsabilidad por datos confidenciales	3	30
Aptitud Mental	3	30
Responsabilidad Social	5	50
	100%	1000

ARTICULO 4º. – La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general establece que el Consejo de Administración reglamentará los mecanismos para hacer efectivas las compensaciones para los trabajadores asociados, además de los correspondientes incrementos. El Gerente General será el responsable de ejecutar estos mecanismos.

ARTICULO 5º. – La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general establece el otorgamiento de auxilios cooperativos y solidarios, beneficios y servicios que se entregarán a los asociados que en desarrollo de sus actividades demuestren su alto sentido de pertenecía, colaboración, solidaridad y ayuda mutua, las cuales no hacen parte de la compensación ordinaria ni extraordinaria puesto que son un premio y reconocimiento por su excelente sentido de solidaridad y compromiso como asociado.

El Consejo de Administración reglamentará los mecanismos para hacer efectivos los auxilios solidarios, beneficios y servicios, para los trabajadores asociados. El Gerente General será el responsable de ejecutar estos mecanismos.

CAPITULO III FACTORES, JORNADAS Y DESCANSOS

ARTICULO 6º. –JORNADA ORDINARIA Y NOCTURNA

Se considera ordinaria cuando el asociado ha trabajado entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y nocturna entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. estarán sujetas a los cambios que presente la ley.

ARTICULO 7º. –FACTOR NOCTURNO Y TIEMPO EXTRA.

Cuando el asociado realice su trabajo material o inmaterial como aporte a la cooperativa en jornada nocturna tendrá un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la retribución o compensación ordinaria. El trabajo extra establecido será compensado así: El tiempo extra diurno con un incremento del veinticinco por ciento (25%) y si es nocturno con un incremento del setenta y cinco por ciento (75%), adicional al valor compensado por el tiempo en jornada ordinaria. Estos recargos e incrementos hacen parte de la compensación extraordinaria.

ARTICULO 8º. –DESCANSOS OBLIGATORIOS, DOMINICALES Y FESTIVOS.

Para tener derecho a la compensación por los días de descanso obligatorios dominicales o festivos se requiere haber trabajado 48 horas en la respectiva semana, exceptuando obviamente las que correspondan a los festivos que se presentaran. Si ocurrieran faltas al trabajo durante la semana, distintas a incapacidad para trabajar, expeditas por un médico de la correspondiente EPS, o los permisos justificados autorizados en el Régimen de Trabajo Asociado, el asociado perderá el derecho a la compensación por ese concepto. La compensación por un día festivo, distinto al dominical, se pierde si este festivo está dentro del término de la suspensión.

ARTICULO 9º. –El asociado que trabaje un dominical o festivo, se le compensará con el cien por ciento (100%) de la compensación de un día ordinario de trabajo más un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) y tiene derecho a su descanso en un día ordinario o su compensación en dinero.

ARTICULO 10º. –DESCANSO ANUAL

El trabajador asociado que cumpla un año de trabajo en la Cooperativa tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso anual remunerado de 15 días hábiles, contabilizando el día sábado como hábil, con derecho a retribución o compensación proporcional al

tiempo trabajado, La época de este descanso se avisará a los asociados por escrito.

Para liquidar la compensación que corresponda a este descanso se liquidará con el valor de la última compensación ordinaria que devengue el asociado y se tendrá en cuenta lo que corresponde compensación ordinaria, recargo nocturno, bonificaciones especiales por ventas, en la fecha en la cual va a disfrutar de su descanso.

ARTICULO 11º. No se tendrá en cuenta como tiempo trabajado los días de licencia no remunerada, el tiempo que un asociado estuviese suspendido por violaciones a los regímenes, estatutos y normas de la cooperativa.

CAPITULO IV BONIFICACIONES Y FONDO ACUMULATIVO

ARTICULO 12º. –BONIFICACIÓN SEMESTRAL.

Todos los asociados trabajadores tienen derecho a una bonificación semestral que consiste en el valor correspondiente a la compensación ordinaria de (15) días trabajados, pagaderos por semestre vencido en el mes de junio y diciembre de cada año. Esta bonificación semestral no constituye compensación ordinaria ni extraordinaria. La base de liquidación de esta bonificación semestral será el promedio de la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria incluidas las bonificaciones especiales, más bonificación por transporte. Proporcionalmente tienen derecho quienes hubieren trabajado por un periodo inferior a un semestre.

ARTICULO 13º. –FONDO ACUMULATIVO.

La Cooperativa mantendrá una reserva anual correspondiente al valor de treinta (30) días de compensación ordinaria, para entregarla a través de un fondo privado a cada asociado que hubiese trabajado durante el año completo, así también se entregará de manera proporcional por fracción de año trabajado. Para mantener esta reserva se tendrá en cuenta como base de liquidación el promedio de la suma de compensación ordinaria, compensación extraordinaria incluidas las bonificaciones especiales, y la bonificación de transporte. Esta compensación se liquidará anualmente a treinta y uno (31) de

diciembre y se llevará a una cuenta individual de cada asociado en un fondo privado, donde se consignará el valor correspondiente antes del 15 de febrero de cada año.

Si la compensación ordinaria es variable o tuvo variaciones durante los últimos tres meses del año, la base para liquidar el fondo acumulativo será el promedio de los doce meses.

La compensación anual, solo se entregará en el evento de la desvinculación del asociado, para programas de vivienda o educación superior del asociado su cónyuge, compañero (a) permanente, o hijos, según reglamentación del Consejo de Administración.

ARTICULO 14º. –Anualmente y como una bonificación especial se entregará un interés equivalente al uno por ciento (1%) mensual del valor del fondo acumulativo del que habla el artículo anterior, el cual se liquidará al asociado trabajador antes del treinta y uno (31) de enero del año siguiente.

ARTICULO 15º. –BONIFICACION POR TRANSPORTE

Los trabajadores asociados que devenguen una compensación ordinaria inferior al equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrán derecho a una bonificación por transporte igual a la que se le reconoce a un trabajador dependiente.

ARTICULO 16º. –Las bonificaciones y el fondo acumulativo de que hablan los artículos 12, 13, 14, y 15, forman parte de los Beneficios del Plan Cooperativo.

ARTICULO 17º. –La Cooperativa entregará a sus trabajadores asociados los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones; como también los implementos y elementos necesarios para su protección y prevención de riesgos según los lineamientos legales de Salud Ocupacional. Igualmente entregará los uniformes y/o dotaciones al trabajador asociado en los términos establecidos por la Ley.

CAPITULO V

PAGO DE COMPENSACIONES, DEDUCCIONES Y RETENCIONES

ARTICULO 18º. –PAGO DE COMPENSACIONES.

La Cooperativa Participemos de acuerdo con lo determinado en asamblea general establece que las compensaciones ordinarias y extraordinarias serán mensuales y se podrán pagar en períodos semanales, decadales, quincenales o mensuales o demás que la Ley autorice, y se entregarán al asociado en el sitio de trabajo con un comprobante de pago donde conste el valor y los conceptos. En casos especiales el trabajador asociado podrá autorizar por escrito a un tercero para reclamar sus compensaciones.

Los asociados que ejerzan funciones de dirección o del Área de Administración (Secretarías, auxiliares, asistente, técnicos, coordinadores, oficinistas, etc.) se les pagará su compensación por quincena vencida.

ARTICULO 19º. –DEDUCCIONES: La Cooperativa podrá efectuar deducciones de las compensaciones ordinarias o extraordinarias del trabajador asociado, sin su previa autorización en los siguientes casos:

- Para cubrir la parte que le correspondiere por su seguridad social.
- Para amortizar anticipos efectuados por la Cooperativa al asociado.
- Por multas disciplinarias impuestas conforme a los estatutos y al Régimen de Trabajo Asociado.
- Para responder por las pérdidas de dinero y demás bienes de la Cooperativa que están a su cargo, siempre y cuando se le haya comprobado su responsabilidad por orden judicial.
- Para cubrir embargos impuestos al asociado por autoridad competente en materia civil y de alimentos.
- Para cubrir costos por concepto de educación formal y no formal mediante convenio con instituciones.
- Para hacer el pago de aportes sociales individuales que en virtud del acuerdo cooperativo está obligado a cancelar el asociado y éste no se encuentre al día.
- Para asumir de forma solidaria las pérdidas de la Cooperativa en términos de Ley.

PARAGRAFO: las retenciones y deducciones no podrán ser superiores al cincuenta (50%) por ciento de la base de la compensación.

ARTÍCULO 20- La Cooperativa Participemos autorizará a los asociados la constitución de solo una Libranza por concepto de créditos con las entidades del sector cooperativo con las cuales se tienen convenios vigentes.

CAPITULO VI APORTES SOCIALES

APORTES SOCIALES INDIVIDUALES

Artículo 21. Los aportes sociales individuales serán cancelados por los asociados en la forma ordinaria o extraordinaria y pueden ser satisfechos en dinero, en especie, o en trabajo, convencionalmente avaluados entre quien aporta y la Asamblea de Administración; serán inembargables y sólo podrán cederse a otros asociados en los casos y en la forma que provean los reglamentos. Los aportes sociales solo podrán transferirse con la aprobación de la Asamblea General y únicamente en caso de retiro del asociado que cede la transferencia.

La cooperativa por medio del Gerente o de sus delegados certifica anualmente el monto de aportes sociales que posea en ella cada asociado.

PARÁGRAFO: Para avaluar los aportes en especie, se realizará el promedio del valor del bien entre el aportante y la Asamblea General. Si el aporte es en trabajo, éste será calculado de acuerdo a la ley y a la especialidad del trabajo.

PAGO DE APORTES SOCIALES INDIVIDUALES ORDINARIOS

Artículo 22. Los asociados deberán realizar mensualmente como aporte social ordinario, el valor equivalente al 50% de un salario mínimo diario legal vigente.

Estos Aportes sociales serán deducidos de la compensación ordinaria y/o extraordinaria del asociado de acuerdo al periodo de tiempo en que el asociado reciba dicha compensación.

APORTES EXTRAORDINARIOS

Artículo 23. La asamblea general de asociados podrá decretar aportes extraordinarios para incrementar los aportes sociales de la cooperativa. La decisión que en este sentido se adopte, deberá prever la forma de pago del aporte extraordinario.

SANCION POR MORA EN EL PAGO DE APORTES

Artículo 24. La cooperativa podrá cobrar a sus asociados y sin perjuicio de las acciones judiciales y sanciones internas, un interés moratorio ante el incumplimiento en el pago de los aportes ordinarios o extraordinarios, el cual será determinado por la Asamblea General dentro de los límites legales.

REVALORIZACION DE APORTES

Artículo 25. PARTICIPEMOS establece una política de revalorización de aportes de acuerdo a la ley cooperativa, y para ello se carga al fondo de revalorización de aportes sociales, para mantener el poder adquisitivo de los aportes dentro de los límites de la ley.

AMORTIZACIÓN DE APORTES

Artículo 26. Cuando la cooperativa haya alcanzado un grado de desarrollo económico que le permita efectuar los reintegros, mantener y proyectar sus servicios, a juicio de la asamblea general, podrá amortizar una parte o la totalidad de los aportes sociales individuales de los asociados; tal amortización se efectuará constituyendo un fondo especial, cuyos recursos

provendrán del remanente de los excedentes del ejercicio en el monto que determine la asamblea general.

MONTO MINIMO DE APORTES SOCIALES

Artículo 27. Para todos los efectos legales y estatutarios se establece un monto de doscientos (200) salarios mínimos mensuales legales vigentes, capital no reducible durante la existencia de la cooperativa.

Artículo 28 . Ningún asociado persona natural podrá ser titular de aportes sociales que representen más del diez por ciento (10%) del capital social.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Artículo 29. Régimen de Seguridad Social Integral.

- a) **En cuanto al Régimen Seguridad Social, La Cooperativa de conformidad con las disposiciones legales vigentes vinculará a sus trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, para lo cual los trabajadores asociados contribuirán al pago de las correspondientes cotizaciones en proporción de del 25% y la Cooperativa en el restante 75% en cuanto a salud y pensión; el aporte en Riesgos Profesionales corresponde en un 100% a la Cooperativa, sin perjuicio de poder destinar para estos fines los recursos del fondo de solidaridad o creando para el efecto un fondo especial. El Consejo de Administración expedirá las reglamentaciones que fueren pertinentes. Con respecto al Ingreso base de Cotización de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. La proporción para su pago será la establecida en la ley para los trabajadores dependientes, de acuerdo con la Ley 1233 de 2008 y el Decreto Reglamentario 3553 de 2008.**
- b) **Participemos vinculará a los Trabajadores Asociados de la Cooperativa, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos que la Ley estipule para el sector cumpliendo con los**

aportes respectivos; y podrán disfrutar de todos sus servicios, inclusive los subsidios monetarios. El ingreso Base de Cotización para la liquidación de la contribución especial a Cajas de Compensación Familiar será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual devengadas, de acuerdo con la Ley 1233 de 2008 y el Decreto Reglamentario 3553 de 2008.

- c) La Cooperativa garantizará el pago de contribuciones especiales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y Cajas de Compensación Familiar, y será La actividad de trabajo desempeñada por parte de los trabajadores asociados la que de origen a estas contribuciones especiales. El ingreso base de cotización para la liquidación de las contribuciones especiales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, será la compensación ordinaria mensual establecida en el presente régimen de compensaciones.
- d) La tarifa para el pago de las contribuciones especiales será igual al nueve por ciento (9%) y se distribuirá así: tres por ciento (3%) para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- , dos por ciento(2%) para el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y cuatro por ciento (4%) para la Caja de Compensación. En ningún caso las contribuciones de que trata esta ley serán asumidas por el trabajador o asociado. El pago de las contribuciones con destino al Servicio Nacional de, Aprendizaje -SENA- al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- y a las Cajas de Compensación Familiar se realizará a partir del primero (1) de enero de dos mil nueve (2009).

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 30° _ La reforma del presente régimen solo puede hacerla la asamblea general de delegados o asociados, en los términos señalados en los estatutos de la cooperativa.

El presente régimen fue modificado en la XVI Asamblea General Extraordinaria, celebrada en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, a los 22 días del mes de noviembre de 2008.

Para constancia firman el Presidente, y el Secretario de la Asamblea.

LILIANA PATRICIA TABORDA HERRERA

Presidenta XVI Asamblea General Extraordinaria por Delegados

GUSTAVO ADOLFO AGUDELO CORREA

Secretario XVI Asamblea General Extraordinaria por Delegados