

CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LA COOPERATIVA DE
TRABAJO ASOCIADO "INTEGRAR Y ASISTENCIA"

ANDREA CAROLINA BARRERO TOVAR
COD. 52413669
MARTHA ESPERANZA MORENO RINCON
COD. 52774236

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y
DE NEGOCIOS – ECACEN
CURSO DE PROFUNDIZACIÓN GERENCIA ESTRATÉGICA RESPONSABLE
BOGOTÁ
2009

CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LA COOPERATIVA DE
TRABAJO ASOCIADO "INTEGRAR Y ASISTENCIA"

ANDREA CAROLINA BARRERO TOVAR
COD. 52413669
MARTHA ESPERANZA MORENO RINCON
COD. 52774236

Informe presentado para optar por el
Titulo de Administrador de Empresas

Tutor
ARIEL ALFONSO REYES

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y
DE NEGOCIOS – ECACEN
CURSO DE PROFUNDIZACIÓN GERENCIA ESTRATÉGICA RESPONSABLE
BOGOTÁ
2009

AGRADECIMIENTOS

A Dios, nuestro señor y guía que ha sido lo esencial en nuestra posición firme de alcanzar las metas propuestas

A Nuestras familias por su colaboración y apoyo incansable en cada jornada, y por enseñarnos que todo se aprende y que todo esfuerzo es al final recompensa.

A Ariel Alfonso Reyes, nuestro tutor y guía, una persona que nos transmitió su conocimiento y nos corrigió durante el periodo académico, ayudándonos así a culminar este proyecto.

A la cooperativa de trabajo asociado "INTEGRAR Y ASISTENCIA", quienes mostraron interés en nuestra propuesta, creyeron en nosotras y nos dieron la oportunidad de plasmar nuestros conocimientos y emprender este proyecto, que hoy es realidad.

GRACIAS. Martha E. Moreno, Andrea C. Barrero

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1.	GENERALIDADES DE LA ENTIDAD	6
1.1.	ANTECEDENTES HISTÓRICOS	6
1.2.	PLATAFORMA ESTRATÉGICA INTEGRAR Y ASISTENCIA	6
1.2.1.	Misión	6
1.2.2.	Visión	6
1.2.3.	Política de Calidad	7
1.2.4.	Objetivos de Calidad:	7
1.2.5.	Valores Corporativos:	7
2.	CÓDIGO DE ÉTICA	8
2.1.	JUSTIFICACIÓN	8
2.2.	OBJETIVOS	9
2.2.1.	Objetivo General	9
2.2.2.	Objetivos Específicos	9
2.3.	ALCANCE	10
2.4.	MARCO TEÓRICO	10
2.4.1.	Organizaciones (Ética Empresarial)	10
2.5.	MARCO CONCEPTUAL	13
2.6.	MARCO LEGAL	15
2.6.1.	Legalidad del Código de Ética	16
3.	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PROPUESTO A "INTEGRAR Y ASISTENCIA".	17
4.	MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	49
	SUGERENCIAS	51
	CONCLUSIONES	
	BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN

Con este documento se busca constituir una razón y motivo para las reflexiones morales y comportamientos éticos en el campo laboral y personal de la vida diaria en INTEGRAR Y ASISTENCIA. Cumpliendo con los retos de la cotidianidad, de las acciones diarias y así construir unas reglas de juego comportamentales y de conducta que nos dé la identidad ante el contexto de lo público y en lo particular; la razón por la cual queremos construir el Código de Ética.

Ahora bien, la ética y la moral tiene en común el hecho de guardar un sentido eminentemente práctico, sin embargo, la ética es un concepto más amplio desde el enfoque a la palabra moral. Puede entenderse por moral cualquier conjunto de reglas, valores, prohibiciones y tabúes procedentes desde fuera del hombre, es decir, que le son inculcados o impuestos por política, las costumbres sociales, la religión o las ideologías. La ética siempre implica una reflexión teórica sobre cualquier moral, una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana. En tal caso, la ética, al ser una justificación racional de la moral, remite a que los ideales o valores procedan a partir de la propia deliberación del hombre. La aplicación y socialización de la ética contribuye a la conservación y recuperación de los valores que cada colaborador posee, que se traduce en solidaridad, sentido de pertenencia y potencialidad de la capacidad productiva.

El Código de ética asume las siguientes asunciones básicas: la Ética de accionistas, propietarios, administradores y directivos es imprescindible para que la empresa pueda cumplir adecuadamente sus fines, en la medida en que constituye el requisito necesario para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todos los grupos de interés por ella afectados: Asociados trabajadores, clientes, terceros, proveedores y beneficiarios de negocio y sociedad en general.

La Ética presupone el cumplimiento riguroso, en y por la cooperativa, de la legislación que en cada caso sea aplicable, así como de los Estatutos de trabajo y Regímenes de funcionamiento interno de la cooperativa. La Ética en INTEGRAR Y ASISTENCIA requiere que los asociados trabajadores y la asamblea general se constituyan en garantes del cumplimiento de las obligaciones del personal en general. Aún cuando el presente Código nace con la pretensión de ser aplicable de manera general, debe ser entendido también como un marco general y básico susceptible de ser adaptado a las peculiaridades del sector, de manera que contemple la aplicación de principios de ética y desarrollo sostenible en línea con la actividad específica de la empresa.

1. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD¹

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La COOPERATIVA INTEGRAL DE TRABAJO ASOCIADO - INTEGRAR Y ASISTENCIA, fue creada el 2 diciembre del año 2000, en la ciudad de Medellín, por un grupo de 14 asociados fundadores, quienes suscribieron el acta de constitución. A partir de esa fecha han venido aunando sus aportes y fuerza laboral un importante grupo de colombianos que han encontrado en INTEGRAR y ASISTENCIA, una alternativa generadora de empleo, que contribuye al crecimiento personal del asociado y su familia, conforme a los principios cooperativos.

Es una entidad sin ánimo de lucro del sector solidario, regida por la ley 79 de 1988, Decreto 4588/06, Estatutos, Regímenes y las disposiciones reglamentarias que le sean aplicables. Que vincula el trabajo personal de sus asociados con sus aportes económicos para la prestación de servicios a terceros de forma autogestionaria.

1.2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA INTEGRAR Y ASISTENCIA

1.2.1. Misión

La Cooperativa INTEGRAR Y ASISTENCIA es una empresa del sector solidario que se dedica a la prestación de servicios a terceros, por medio de nuestros asociados trabajadores, con personal debidamente capacitado en todos los niveles de formación, logrando la satisfacción de sus clientes y el progreso de sus afiliados.

1.2.2. Visión²

INTEGRAR y ASISTENCIA será para el año 2012 una empresa del sector solidario líder en la prestación de servicios a terceros a través de los asociados trabajadores, reconocida por sus clientes por la competencia profesional de sus asociados y por el desarrollo de su talento humano.

¹ INTEGRAR Y ASISTENCIA. Sistema gestión de calidad, Marzo de 2009

² Dado que la visión esta planteada hasta el año 2012, proponemos a la cooperativa INTEGRAR Y ASISTENCIA (sistema de gestión): Consolidarse para el año 2020 en una organización que abandere el sector solidario, en la implementación de metodologías que contribuyan al desarrollo social y Financiero de sus asociados, integrando tecnología y talento humano como una fuerza de trabajo al servicio del bien común.

1.2.3. Política de Calidad

INTEGRAR y ASISTENCIA establece los mecanismos y los recursos necesarios para garantizar que la calidad en la prestación de los servicios, supere las expectativas de sus clientes y permita a sus asociados el desarrollo profesional. Para ello se compromete a implementar el enfoque de procesos en todas sus actividades y a mejorar permanentemente su Sistema de Gestión de Calidad, con la participación de sus afiliados.

1.2.4. Objetivos de Calidad:

- Prestar un excelente servicio a los terceros por medio de nuestro talento humano.
- Diseñar programas de bienestar social para los asociados en busca de desarrollo personal y profesional.

1.2.5. Valores Corporativos:

- Solidaridad
- Respeto
- Unidad
- Honestidad
- Responsabilidad
- Servicio.

2. CÓDIGO DE ÉTICA

2.1. JUSTIFICACIÓN

Las razones por las que una ética organizativa específica se hace necesaria han sido destacadas por los estudiosos del desarrollo corporativo, lo que es habitual llamar “necesidades éticas”³ de las organizaciones. Se trata de las circunstancias que presionan a las empresas y que las abocan a adoptar respuestas globales y proactivas. Las organizaciones actuales están sometidas a demandas y relaciones que no se daban en momentos anteriores del desarrollo social. Tales demandas exigen como respuesta actitudes y compromisos de la organización como tal. Las demandas nuevas provienen de los agentes externos a la organización: terceros, competencia, entes de control, organizaciones del sector solidario, etc. Por otro lado, las demandas tradicionales de los que podemos llamar “agentes internos”, como trabajadores asociados y Asamblea General, se transforman. Desde afuera y desde dentro los stakeholders presionan a las organizaciones porque ellas tienen una gran influencia sobre las vidas de mucha gente⁴. En la última década las Cooperativas han adquirido mucha influencia, en la economía nacional⁵. Por eso son ellas el objeto de las presiones y las demandas de quienes se sienten de algún modo afectados, o se erigen en portavoces de los afectados por sus actividades o por las consecuencias de las mismas.

El que una organización deba responsabilizarse de sus actos no es nuevo. En todos los países hay legislación detallada, civil, penal, laboral, administrativa y mercantil, que especifica qué responsabilidades tienen las personas y las corporaciones. En los países desarrollados hay además sistemas judiciales suficientemente fiables que tratan de imponer las responsabilidades legales cuando es necesario. Lo que es nuevo es la conciencia social de que esa responsabilidad

³ Destacado en la era postindustrial y poscapitalista, por A. Cortina, J. M. Lozano, D. García-Marzá, entre otros.

⁴ Las cooperativas de trabajo asociado vinculan a cerca de 540.000 personas como asociados trabajadores, cifra que equivale aproximadamente al 3.04% de la población ocupada del país, guarismo que resulta representativo de lo que hoy este modelo de trabajo representa en términos de empleo y da una idea del efecto que tiene en términos sociales, toda vez que alrededor de un 5% de la población total de Colombia podría depender de esta forma de trabajo.

⁵ Se tiene el registro de las Cámaras de Comercio con alrededor de 13.700 cooperativas de trabajo asociado –CTA-, el cual fue contrastado con las solicitudes de autorización y registro que, en virtud de la expedición de la Ley 1233 de 2008, hicieron las cooperativas ante el Ministerio de la Protección Social –MPS-

corporativa existe, y que debe hacerse efectiva incluso cuando la ley no alcanza a imponerla.

Las organizaciones con una sólida cultura ética se caracterizan por anticipar a las reclamaciones, asumiendo sus responsabilidades antes de que sean planteadas como quejas. Así pues, las organizaciones se encuentran con la necesidad de adoptar medidas proactivas que aseguren la correcta comprensión y asunción de sus responsabilidades y transmitan esto a la sociedad.

INTEGRAR Y ASISTENCIA, no es ajena a garantizar la confianza de la sociedad, desde su inicio en el año 2000 evita malas prácticas corporativas, y se interesa por un mejoramiento continuo⁶, por lo cual esta construyendo una cultura corporativa que la identifique y permita la identificación de sus colaboradores con la misma.

INTEGRAR Y ASISTENCIA, a través del Código de Ética y Buen Gobierno busca un mecanismo que defina los criterios mínimos de conducta, gobierno y de trato personal, que garantice con independencia actitudes responsables y respetuosas comercial, técnica y socialmente, de tal modo que los miembros de la organización transmitan y refuercen tales valores.

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. Objetivo General

Desarrollar el Código de Conducta y Buen Gobierno para la Cooperativa de Trabajo asociado INTEGRAR Y ASISTENCIA.

2.2.2. Objetivos Específicos⁷

- Establecer principios, valores, objetivos y políticas que contemplen las relaciones que tiene la cooperativa con cada uno de los grupos de interés, durante el tercer trimestre del presente año.⁸
- Involucrar a un miembro delegado de cada grupo de interés interno en el proceso de elaboración del código de ética y buen gobierno, a fin de garantizar los

⁶ Obtuvo por primera vez su certificación en ISO 9001.00 en Septiembre de 2005.

⁷ Basados en las expectativas expuestas por el Gerente general de INTEGRAR Y ASISTENCIA, Sr. Miguel Ángel Pineda

⁸ Para abarcar el tema se considerará algunas de las ideas expuestas en el texto «Cesión 5 del curso de Profundización Gerencia estratégica responsable», publicado en la página : <http://espanol.groups.yahoo.com/group/gerenciaestrategicarso/>

parámetros de una cultura organizacional con valores comunes para sus miembros, durante el tercer trimestre del 2009.

- Transmitir al 100% de los asociados trabajadores los comportamientos esperados; en un lenguaje sencillo, conciso y de fácil comprensión, durante el primer semestre del 2010.
- Mejorar en un 30% la imagen exterior de la cooperativa de trabajo asociado, durante el próximo año fiscal, agregando valor y confianza a las actividades económicas a las que se dedica.

2.3. ALCANCE

El Código de Ética y buen gobierno se aplica a todos los asociados trabajadores y se hará extensivo a todos los terceros que presten servicios en INTEGRAR Y ASISTENCIA.

Todos los asociados trabajadores y terceros de INTEGRAR Y ASISTENCIA, asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable, los principios, valores y directrices éticas establecidas en el código.

2.4. MARCO TEÓRICO

2.4.1. Organizaciones (Ética Empresarial)

La Ética es la disciplina filosófica que se ocupa de esa compleja dimensión de la vida humana que es la moralidad. En virtud de tal complejidad, el fenómeno de la moral ha sido interpretado de distintas maneras a lo largo de la historia, dando lugar a otros tantos sistemas éticos. De una delimitación del ámbito de la Ética como filosofía moral para adentrarse progresivamente en las tres tareas que corresponden al saber ético: aclarar el fenómeno de la moralidad, fundamentarlo y aplicar los principios morales a los distintos ámbitos de lo humano. Se adopta un enfoque ético abierto, que atiende a las más relevantes aportaciones de la historia de la ética desde Grecia a las distintas corrientes contemporáneas (utilitarismo, comunitarismo, liberalismo, postmodernismo).⁹

⁹ *Adela Cortina Orts*, ISBN: 844600674X. 184 Pág. Colección Tractatus philosophiae, Tres Cantos, Ediciones Akal 1996.

Actualmente, la ética en los negocios no se debe considerar como una opción para una organización sino como un requerimiento para alcanzar el éxito, Payne y Dimache (citado en Fox, 2000)

La ética empresarial es el conjunto de principios que guían las prácticas empresariales y que reflejan preocupación por la sociedad como un todo mientras se obtienen utilidades, Nisberg (citado en Kulcullen y Ohles, 1999). Consiste en aplicar estándares de conducta moral que los miembros de una compañía deben seguir, Davis (citado en Singhapakdi, A y Cols, 1995)

La ética en los negocios, ha evolucionado porque esta basado en las personas y se origino dado a que las empresas se empezaron a preguntar que es lo mas importante para la sociedad que trabajan, (Seitz, 2001). Es por ello que la responsabilidad que tienen las empresas con la sociedad en el ámbito de ética es inmensa, de ahí el termino de *responsabilidad social*, que es el grado de obligaciones morales atribuidas a las organizaciones, las cuales no deben causar daño o peligro a la sociedad, (kilcullen y Ohles, 1999).

La ética en las organizaciones ha sido dividida en distintos rangos. A continuación se muestran dos de las divisiones más grandes. La primera es la que realizaron Steiman y Löhr (citado en Mcdonald y Nijhof, 1999).que consta de tres niveles diferentes, los cuales envuelven únicamente toda la empresa, a su sistema político y sus empleados. Por el contrario un estudio reciente de Seitz (2001) la divide en tres grandes áreas como son los empleados, ambiente laboral y consumidores. Es aquí donde se puede observar lo mencionado anteriormente, no solo se toma en cuenta a la empresa, si no a lo que lo rodea, es decir, tomar en cuenta a la sociedad para la cual trabajan.

Ahora bien, cada organización para tener una cultural sobre la ética empresarial, necesita identificar las normas como los valores individuales y organizacionales para así determinar si estos valores serán promovidos para un buen comportamiento ético. De acuerdo a los líderes empresariales del mundo, ambos tipos de valores son claves en la dirección de una empresa, pues contribuyen al logro de los objetivos estratégicos y a la realización tanto personal como profesional. Para convertir los valores en una ventaja competitiva Vargas (2003) propone lo siguiente:

Se debe establecer una estrategia para propiciar el ejercicio de los individuos a través de su ejercicio personal, aprender aplicarlos en el trabajo profesional, generar un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y crear una cultura de calidad, servicio, compromiso, respeto, justicia y equidad (p,B14).

Frederick y Weber (citado en Nwachukwu y Vitell, 1997) reportan que los grupos de persona son principalmente separados de sus sistemas de valores organizacionales por valores personales. Indican que existe una interacción entre ambos sistemas de valores, lo que contribuye a formar políticas y rendimientos organizacionales.

Los valores organizacionales proveen una guía sobre la cual se toman decisiones y se ejecutan acciones que motivan al personal a dar su mayor esfuerzo para el bienestar de la organización. Se consideran ocho valores organizacionales: amor al trabajo, solidaridad, confianza en el potencial del hombre, sentido del humor, considerar el trabajo con un arte, tendencia a la autonomía, calidad en el trabajo y considerar al hombre básicamente en un ser humano (Vargas, 2003).

En la práctica, muchas organizaciones intentan aplicar estas normas y valores con la creación de códigos de ética, esto para prevenir y detectar malas conductas (McDonald y Nijhof, 1999), aunque Somers (2001) señala que uno de sus más grandes problemas es que no están dirigidos a corregir la conducta no ética por parte de los empleados. Los códigos de ética, son instrumentos donde se debe explicar detalladamente cuál es el comportamiento ético apropiado para la empresa, Jones (1999) y contemplan lo que se debe lograr financieramente de una manera responsable para beneficio de la misma (Somers, 2001). Así, los ejecutivos de empresa señalan que la mejor acción ética será aquella que maximice las ganancias, (Jones, 2000)

Al no implementar valores organizacionales dentro de código de ética, tomando en cuenta los valores individuales, es decir, aquellos de los empleados será menos probable obtener una pauta en el mejoramiento en la conducta de los trabajadores. Estudios realizados recientemente, han confirmado que en las organizaciones que adoptan códigos de ética, los empleados tienen menor conciencia de los actos no éticos o ilegales de las operaciones de la empresa (Somers, 2001)

Igualmente, algunas han optado por crear programas de entrenamiento que aseguren que en la toma de decisiones, los empleados tengan los niveles de conocimiento necesarios para elegir la mejor para beneficio de las operaciones de la empresa, aunque ello no siempre sea la mejor con respecto a la moral. Para que estos puedan ejercer una conducta moral responsable, necesitan tener ciertas aptitudes y habilidades que ayuden a no tomar decisiones de una forma deliberada, Bovens (citado en McDonald y Nijhof, 1999).

Entonces, cuando se contrata personal, los candidatos deben ser evaluados con respecto a sus valores personales (Fritzsche. DJ., 1995) porque se ha reconocido en modelos para la toma de decisiones para las organizaciones que, los valores

personales afectan el juicio ético (Shafer y Cols, 2001) y la conducta profesional de cada individuo, (Singhapakdi y cols., 1995).

Todo lo anterior, implica un esfuerzo de las organizaciones para proveer los recursos necesarios para facilitar la toma de decisiones y ayudar que las personas actúen de manera responsable. Dichos recursos son catalogados en cuatro ramas: información, capital, equipo y tiempo. Por consiguiente, si no existen estos recursos, la habilidad para actuar responsablemente se verá seriamente afectada, (McDonald y Nijhof, 1999)

“...América latina tiene que sacar lecciones. Las ortodoxias económicas copiadas mecánicamente no sólo han significado recetas erróneas. Han transmitido el mensaje de que los valores éticos no importan en la economía. Que ese es terreno sólo para arreglos técnicos. Frente a los fracasos de esa visión, es hora de bregar fuertemente por la responsabilidad ética en políticas públicas, por la defensa del interés colectivo, porque la responsabilidad social de la empresa privada avance de modo efectivo, por los derechos al desarrollo de los niños, las familias, las oportunidades para los jóvenes, la protección de los ancianos, por una mejor equidad en la región más desigual de todas. Así como las falencias éticas fueron cruciales en la gravísima crisis actual, es imprescindible, para que se pueda superar, que en el mundo y en este continente de agudas inequidades y exclusiones la ética conduzca la economía.”¹⁰

2.5. MARCO CONCEPTUAL¹¹

Buen Gobierno: se trata de una serie de modos de actuar de la administración.

Calidad de Servicio: actitud de mejoramiento continuo en el ejercicio de sus funciones frente al derecho de la comunidad, y demás grupos de interés que demande el servicio solidario.

Código de Ética: Guía de conducta profesional. Recoge un conjunto de criterios y pautas de comportamiento eficaz que garantizan la presentación de servicios

¹⁰ Bernado. Kliksberg, se ha especializado en temas éticos, y durante varios años fue funcionario del BID. Publicado en diversos periódicos de América Latina en octubre de 2008. Reproducido el 20 de octubre en el sitio Globalización de CLAES D3E con fines informativos y educativos.

¹¹ COLOMBIA. Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria – DanSocial.

óptimos para el cumplimiento social que persigue la profesión. (Cuvertino et al, 2005).

Compromiso Social e Institucional: fortalecimiento de los procesos de gestión para generar mayor rentabilidad al Sector solidario, en cumplimiento de la misión y visión de la cooperativa, con el propósito de garantizar los servicios a los terceros.

Ética: siempre implica una reflexión teórica sobre cualquier moral, una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana.

Ética de la Empresa: Uniendo varias vertientes podríamos definir la ética empresarial como: la disciplina que ayuda a que en la empresa se mejoren los procesos de toma de decisiones, regulando las relaciones internas y externas de la empresa, aplicando a los negocios principios generales de ética. Esta disciplina ayuda a forjar una empresa fundamentada en valores corporativos, pero aplicando valores y normas sociales¹².

Honestidad: compromiso con la sociedad, identificándose con los fines esenciales de éste, a través del buen desempeño de las funciones encomendadas, del cual se concreta su servicio a la comunidad.

Prevención contra prácticas no deseadas: todas las entidades en que estén vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria, se obligan a prevenir y controlar las malas prácticas en todas sus operaciones, en búsqueda de crear confianza en el sector y apoyar la vigilancia sobre las diferentes formas de actividad se desarrollan.

Principio Orientador: es la revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana en una organización, al ser una justificación racional del sendero al cual se quiere direccionar cualquier grupo u organización y, como el querer de establecer reglas que permitan referenciar valores y políticas diseñadas al interior de la organización de manera autónoma.

Principios: reglas informadoras y base fundamental de todo acto, cuya naturaleza es permanente, no jerarquizable y esta asociado a la naturaleza de la organización.

Stekaholders o grupos de interés: estos grupos o individuos son los públicos interesados, que según Freeman deben ser considerados como un elemento esencial en la planificación estratégica de negocios.

¹² Citado por Hamburger, Fernández 2004

Trabajo en equipo: consolidar una Administración efectiva, transparente y democrática, con fundamento en política de calidad en la prestación de sus servicios, orientada a una gestión por procesos.

Transparencia: debe obrar en consecuencia al derecho de la comunidad, estar informada sobre las decisiones administrativas que les afectan directamente y que sean de su interés. Así mismo tener reglas claras para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, en aras de brindar una atención efectiva y transparente.

Valores: cualidades morales y éticas de todo acto, cuya naturaleza es relativa y dinámica, pueden estar en una escala y están asociados a actitud de los colaboradores de la organización.

Valores Institucionales: reglas de juego comportamentales y de conducta que nos da la identidad, en las diferentes acciones o conducta grupal de manera cotidiana, que nos permite una construcción colectiva frente a lo que se quiere observar como costumbre y referente social.

2.6. MARCO LEGAL

Artículo 333¹³: “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará y controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación. “

¹³ Artículo 333. de La Constitución Política de Colombia, tomado del texto «Cesión 5 del curso de Profundización Gerencia estratégica responsable», publicado en la página : <http://espanol.groups.yahoo.com/group/gerenciaestrategicarso/>.

2.6.1. Legalidad de un código de Ética: Un código de ética formal se basa en los principios de justicia y lealtad en el desarrollo de las funciones asignadas o queridas, estos principios deben aplicarse en sus relaciones de convivencia, respetando la dignidad de la persona. Por medio del Código de Ética, se establecen pautas para poder defender, respetar y cumplir la Constitución, las Leyes, Ordenanzas y Reglamentos vigentes, y además el orden público y las buenas costumbres.

Actuar con la disposición cierta de enaltecer la moral, el honor, la respetabilidad y todas aquellas virtudes de honestidad, integridad, eficiencia y veracidad. En otras palabras, debe tenerse en cuenta, principios básicos referidos a la Constitución y la ley como son: La Dignidad humana, derechos humanos y justicia, que se refieren a la obligación de promover el respeto universal hacia las personas; la Diversidad cultural, pluralismo y tolerancia, que están relacionados con la necesidad de tener en cuenta diferentes escalas de valores dentro de los límites de otros principios morales. Así como la Solidaridad, igualdad y cooperación, que se refieren a la importancia de la acción en colaboración, el intercambio de conocimientos científicos y de otro tipo y la no discriminación¹⁴

¹⁴ Publicación de INCOLDA, Instituto Colombiano de Administración, La ética en los Negocios, Vol. II, diciembre de 2008, Medellín – Colombia.

3. CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PROPUESTO A "INTEGRAR Y ASISTENCIA".

COPERATIVA INTEGRAL DE TRABAJO ASOCIADO
INTEGRAR Y ASISTENCIA
CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO

TABLA DE CONTENIDO

COOPERATIVA INTEGRAL DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAR Y ASISTENCIA, ADOPTA EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTÍCULO 1

TITULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

ARTICULO 5. VALORES CORPORATIVOS

TÍTULO I. NATURALEZA, IDENTIFICACION, OBJETO SOCIAL Y MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE LA COOPERATIVA

CAPÍTULO I. NATURALEZA, IDENTIFICACIÓN, MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE INTEGRAR Y ASISTENCIA

ARTICULO 6.

CAPÍTULO II. OBJETO SOCIAL

ARTICULO 7.

CAPÍTULO III. DE LA COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO DE INTEGRAR

ARTÍCULO 8.

TITULO II. MARCO DE ACTUACION

CAPÍTULO I. MISIÓN

ARTÍCULO 9.

CAPÍTULO II. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 10.

GRUPOS DE INTERÉS COMPROMISO

CAPÍTULO III. PLATAFORMA CORPORATIVA – ORGANIGRAMA
TITULO III. DE LA COOPERATIVA Y SU GOBIERNO
ARTÍCULO 11. CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES.
ARTICULO 12. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN
ARTICULO 13. ASAMBLEA GENERAL
ARTICULO 14. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ARTICULO 15 JUNTA DE VIGILANCIA
ARTICULO 16. GERENTE
TÍTULO IV. SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL,
CRITERIOS DE REMUNERACIÓN, RELACIONES LABORALES Y
COMERCIALES
CAPÍTULO I. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA
ARTÍCULO 17.
CAPÍTULO II. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN
ARTÍCULO 18.
CAPÍTULO III. DE LAS RELACIONES LABORALES
ARTÍCULO 19.
CAPÍTULO IV. PAUTAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES COMERCIALES
ARTICULO 20. CON LOS ASOCIADOS
ARTICULO 21. CON LOS TERCEROS
ARTICULO 22. CON LOS PROVEEDORES Y ACREEDORES
ARTICULO 23. CON LA COMPETENCIA
ARTICULO 24. CON EL LOGRO DE METAS COMERCIALES
ARTICULO 25. CON EL MEDIO AMBIENTE
TITULO V. INCOMPATIBILIDADES E INHABILIDADES
ARTÍCULO 26.
ARTICULO 27.
TITULO VI

CAPITULO I. GESTIÓN ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA COOPERATIVA.

ARTICULO 28.

ARTICULO 29.

ARTICULO 30.

ARTICULO 31.

TITULO VII

CAPÍTULO I. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS Y DENUNCIAS

ARTÍCULO 32.

TITULO VIII. RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO I. SANCIONES

ARTICULO 33.

TITULO IX. DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO I. MECANISMOS PARA FIJAR, EVALUAR Y VERIFICAR RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE LOS ADMINISTRADORES

ARTÍCULO 34.

CAPÍTULO II. DEL CONTROL

ARTÍCULO 35. SISTEMA DE CONTROL EMPRESARIAL.

TÍTULO X. DISPOSICIONES VARIAS

CAPÍTULO I. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL CÓDIGO.

ARTICULO 36.

CAPÍTULO II. GLOSARIO

ARTÍCULO 37.

COOPERATIVA INTEGRAL DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAR Y ASISTENCIA, ADOPTA EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

El Código de Ética y Buen Gobierno de la Cooperativa Integral de Trabajo Asociado INTEGRAR Y ASISTENCIA, Ubicada en la ciudad de Bogotá D.C y con radio de acción en el territorio nacional, recopila los principios, políticas y prácticas bajo las cuales se orienta nuestra gestión como empresa de derecho privado, sin ánimo de lucro, responsabilidad limitada, regida por la ley, los estatutos, regímenes y las disposiciones reglamentarias que le sean aplicables.

A través de los criterios establecidos por la Alta Dirección de la organización, la Cooperativa Integral de Trabajo Asociado INTEGRAR Y ASISTENCIA asumió el compromiso para establecer e implementar el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) según los parámetros establecidos por la norma ISO 9001:08.

El código, ha sido creado por iniciativa del Consejo de Administración, aplicando las recomendaciones consignadas en el Capítulo V de la Circular Básica Jurídica 007 de 2008 expedida por la Superintendencia de la Economía Solidaria; elaborado con la participación de los Asociados Trabajadores y Directivos, encaminado a garantizar que los Actos Cooperativos que INTEGRAR Y ASISTENCIA desarrolla estén supeditados por normas éticas que engrandezcan y fomenten el progreso de nuestros Asociados Trabajadores a lo largo del país.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.

Que esta, como la versión inicial del Código de Buen Gobierno de la Cooperativa Integral de Trabajo Asociado INTEGRAR Y ASISTENCIA, ha sido sometida a consideración de la X Asamblea General Ordinaria IX por Delegados, buscando que el Código responda a las consideraciones, expectativas y necesidades de los Asociados Trabajadores y a las exigencias reglamentarias ordenadas por las autoridades competentes.

TITULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO

Este Código tiene como objeto generar confianza a todas aquellas personas que tienen relación con la Cooperativa INTEGRAR Y ASISTENCIA, en razón que el desarrollo de sus objetivos sociales, está regido por los principios de transparencia, claridad y autonomía, que garantiza su existencia, el manejo íntegro, ético, coordinado y estructurado, al respeto hacia los grupos de interés, a su alta vocación por la responsabilidad social y al cumplimiento de sus objetivos sociales, con eficiencia y rentabilidad empresarial.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente código está dirigido a la comunidad en general y en especial a los asociados de la Cooperativa, a sus proveedores de servicios y bienes, al sector solidario, a los organismos reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan competencia sobre la actividad de la Cooperativa, a sus competidores, a sus administradores, a sus empleados, a la localidad donde está ubicada la Cooperativa.

Por ello éste código debe ser guía de actuación, por excelencia, para todos nuestros asociados trabajadores. Sus normas y su espíritu hacen parte del estatuto que rige las relaciones laborales dentro de nuestra Institución, y por tanto, corresponde a cada uno de nosotros conocerlo, interiorizarlo, divulgarlo, observarlo y hacerlo cumplir.

ARTÍCULO 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Para efectos de la aplicación integral de este código, e involucrando los elementos constitutivos del sistema de gestión integral, en lo relacionado al control de documentos y para todos los fines, se deben tener en cuenta los siguientes documentos:

1. Constitución Política de Colombia
2. Principios y Valores Cooperativos
3. Leyes 79 de 1988 y 454 de 1998 y demás normas que las desarrollan.
4. Estatuto Social de la Cooperativa
5. Acuerdos y Resoluciones del Consejo de Administración
6. Régimen de Trabajo Asociado
7. Procedimientos internos involucrados en el sistema de gestión de la calidad

8. Documentos de origen externo que se correlacionen con prácticas o disposiciones legales o contractuales a cumplir.
9. Manuales del sistema de gestión de la calidad.

ARTICULO 5. VALORES CORPORATIVOS

Solidaridad: Conforme al principio de la ayuda mutua propendemos el desarrollo de todos nuestros Asociados Trabajadores, partiendo de los recursos con los que contamos para mejorar su calidad de vía.

Respeto: Entendiendo que somos Seres Humanos, respetamos las diferencias que existen entre las personas, y en virtud de ello, actuamos teniendo en cuenta que nuestros derechos terminan donde empiezan los del otro.

Unidad: Es con nuestro esfuerzo mancomunado como Asociados Trabajadores es que lograremos los objetivos que nos tracemos en aras del desarrollo de todos.

Honestidad: Todos los Actos Cooperativos de nuestros Asociados Trabajadores se desarrollan enmarcados en el respecto mutuo, la normatividad vigente aplicable al sector Solidario, la transparencia, la rectitud y en general los principios y valores que promulga la Cooperativa.

Responsabilidad: los Asociados Trabajadores desarrollan sus labores sabiendo que lo mas importante es desempeñarse conforme al objetivo de satisfacer al Tercero y procurar el bien común de la Cooperativa, sabiendo que esto se logra con el cumplimiento cabal de las directrices impartidas de la forma mas profesional posible.

Servicio: La actitud con la que los Asociados Trabajadores desempeñan sus labores siempre es cordial y encaminada a servir de forma eficiente y pronta para obtener la satisfacción total del Tercero.

TÍTULO I. NATURALEZA, IDENTIFICACION, OBJETO SOCIAL Y MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE LA COOPERATIVA

CAPÍTULO I. NATURALEZA, IDENTIFICACIÓN, MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE INTEGRAR Y ASISTENCIA

ARTICULO 6.

INTEGRAR Y ASISTENCIA, es una Cooperativa de trabajo asociado, de derecho privado sin ánimo de lucro, que se rige bajo los preceptos del bien común, la ayuda

mutua y la solidaridad, con asociados a nivel nacional en Bogotá, Boyacá, Antioquia, Santander, Atlántico, Norte de Santander, Cesar, Amazonas, Chocó, Nariño, Sucre, Guaviare, Tolima, Magdalena, Meta, Bolívar, Cauca, Valle del Cauca Guajira, Caldas y Risaralda.

La Cooperativa Integral De Trabajo Asociado - Integrar Y Asistencia, fue creada en el año 2000, en la ciudad de Medellín, por un grupo de 14 Asociados Fundadores, quienes suscribieron el Acta de Constitución No. 0001 del 12 de Febrero de 2000, otorgada en asamblea de asociados, inscrita en la Cámara de Comercio el 28 de Diciembre de 2001 bajo el numero: 00046241 del libro 1 de las entidades sin animo de lucro, constituyendo la entidad denominada: Cooperativa Integral De Trabajo Asociado que se reconoció en su momento por la sigla INTEGRAR.

Por Acta no. 0002 del 19 de Octubre de 2001, otorgada en asamblea de asociados, inscrita en la Cámara de Comercio el 28 de diciembre de 2001 bajo el numero: 00046242 del libro 1 de las entidades sin animo de lucro, la entidad cambio su nombre de: cooperativa integral de trabajo asociado que se reconocerá también por su sigla integrar por el de: COOPERATIVA INTEGRAL DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAR Y ASISTENCIA.

De igual forma en la misma fecha Traslado su domicilio de la ciudad de Medellín, a la ciudad de Bogotá.

A partir de esa fecha han venido aunando sus aportes y fuerza laboral un importante grupo de colombianos que han encontrado en INTEGRAR y ASISTENCIA, una alternativa generadora de empleo, que contribuye al crecimiento personal del asociado y su familia, conforme a los principios cooperativos.

CAPÍTULO II. OBJETO SOCIAL

ARTICULO 7.

INTEGRAR Y ASISTENCIA genera y mantiene trabajo sustentable para sus asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Dicho objeto se adelantara a través de la contratación de procesos y subprocesos en el sector de los servicios con actividades profesionales e intelectuales del subsector económico de la salud humana. Igualmente, es finalidad de la cooperativa contribuir a dignificar y valorar el trabajo humano; a la producción de la riqueza social y a una equitativa distribución del ingreso, así como al desarrollo empresarial autogestionario en beneficio de la comunidad general.

CAPÍTULO III. DE LA COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO DE INTEGRAR

ARTÍCULO 8.

El patrimonio de la Cooperativa está compuesto por los aportes sociales individuales ordinarios, los aportes extraordinarios que decreta la Asamblea General, los aportes sociales amortizados, las reservas y fondos de carácter permanente y los auxilios, las donaciones de carácter patrimonial, así como los recursos provenientes del retorno de sus inversiones. Entre los fondos, se destacan el de Previsión Asistencia y Solidaridad, Auxilio Funerario, Educación, Protección de aportes y Calamidad.

TITULO II. MARCO DE ACTUACION

CAPÍTULO I. MISIÓN

ARTÍCULO 9.

Fundamentada en los valores y principios cooperativos de reconocimiento universal, INTEGRAR Y ASISTENCIA ha desarrollado su MISIÓN, definida así:

MISIÓN: La Cooperativa INTEGRAR Y ASISTENCIA es una empresa del sector solidario que se dedica a la prestación de servicios a terceros, por medio de nuestros asociados trabajadores, con personal debidamente capacitado en todos los niveles de formación, logrando la satisfacción de sus clientes y el progreso de sus afiliados.

CAPÍTULO II. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 10.

INTEGRAR Y ASISTENCIA se encuentra comprometida a mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas, para ello ha identificado sus Grupos de Interés y ha establecido su compromiso con ellos.

GRUPOS DE INTERÉS COMPROMISO

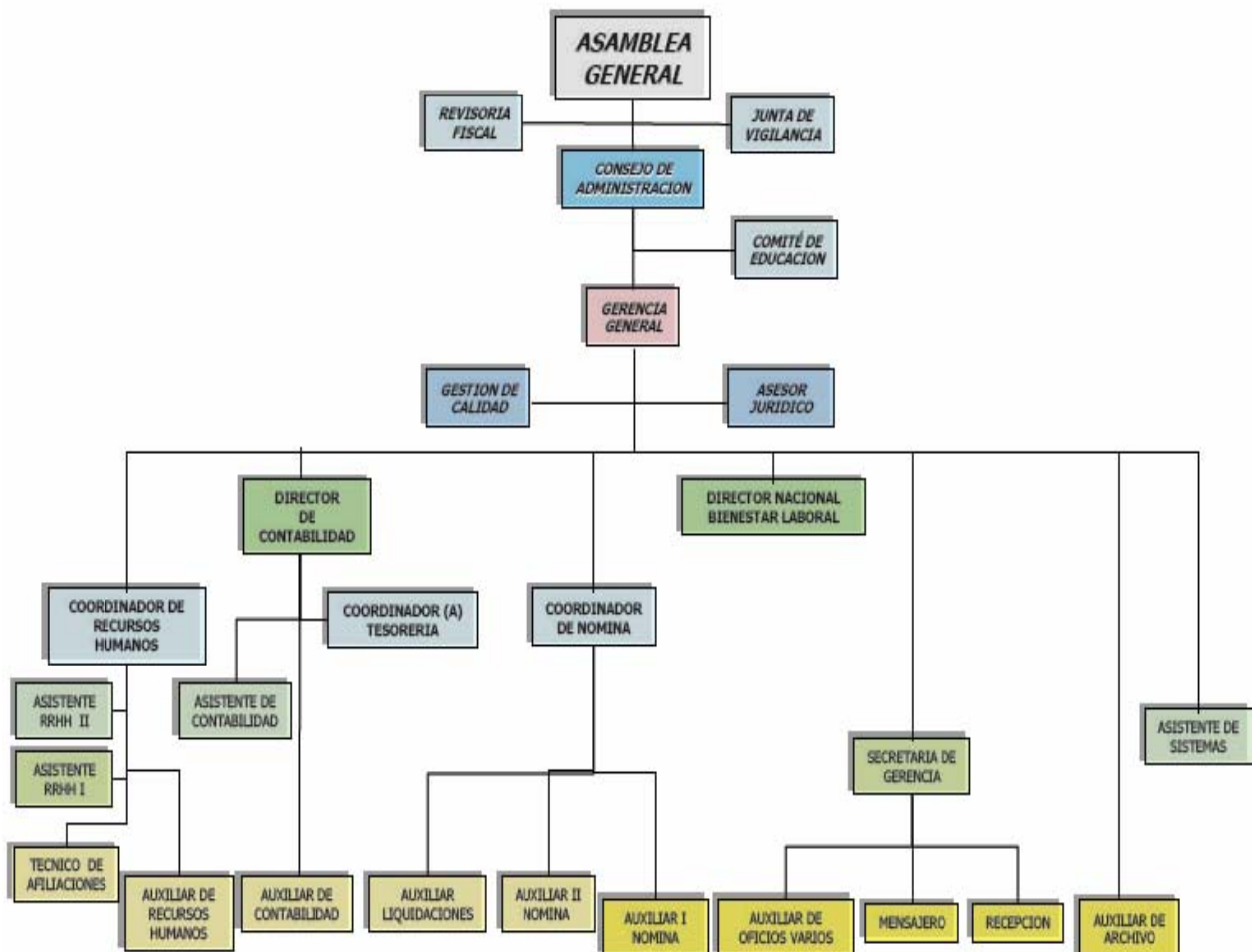
Asociados

Prestar servicios óptimos, agregando valor.

Colaboradores	Valorar y retribuir equitativamente la labor de los colaboradores, reconociendo sus ideas y contribuyendo a su crecimiento
Empresas	Brindar a las empresas apoyo estratégico con el fin de procurar el cumplimiento de su objeto social, su perdurabilidad y garantizar la unidad de propósitos, dirección y control.
Clientes	Garantizar la prestación óptima de servicios a través de sus empresas
Competidores	No incurrir en prácticas de competencia desleal
Proveedores	Buscar el mejor acuerdo negociado
Comunidad	Prestar servicios con calidad, contribuir al desarrollo sostenible, ganar legitimidad y contribuir a la paz y a la preservación del medio ambiente.
Estado	Cumplir con el orden institucional (Constitución y Leyes)

CAPÍTULO III. PLATAFORMA CORPORATIVA – ORGANIGRAMA

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



TITULO III. DE LA COOPERATIVA Y SU GOBIERNO

ARTÍCULO 11. CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES.

De conformidad con el estatuto social de la Cooperativa, la dirección de la entidad está a cargo de la Asamblea General de Delegados y del Consejo de Administración y la administración a cargo del Gerente General y su cuerpo de colaboradores, los cuales tienen la calidad de empleados de la entidad. Todas sus actuaciones en procura de la realización del objeto social, se ejecutan con sujeción a la Constitución Política, la ley, el estatuto social y demás documentos relacionados en el numeral 3º del Título I de este Código. Igualmente, se fundamentan en los principios y valores de la democracia, la participación en igualdad de condiciones y la descentralización, entre otros.

ARTICULO 12. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

La administración y la Vigilancia de la Cooperativa estará a cargo de:

- a) La Asamblea General
- b) El Consejo de Administración
- c) Junta de Vigilancia
- d) Gerente

ARTICULO 13. ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es el organismo máximo de Administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias.

La Asamblea General estará constituida por la reunión de los asociados hábiles o de los delegados elegidos por estos, según el caso.

Son asociados hábiles, los inscritos en el registro social que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con los estatutos y los reglamentos internos, al momento de convocar la asamblea general.

La Junta de Vigilancia verificará el listado de asociados hábiles e inhábiles. La relación de estos últimos será fijada en la sede de la Cooperativa, en lugares visibles, con una antelación no inferior a diez (10) días hábiles a la fecha de la Asamblea. Durante los primeros 5 días de la fecha de publicación, el asociado podrá presentar a la Junta de Vigilancia su conformidad o no, la cual será resuelta dentro de los 3 días siguientes a la radicación.

La Asamblea General de Asociados podrá ser sustituida por una Asamblea General de Delegados, siempre y cuando el número de asociados sea superior a doscientos (200); cuando el cincuenta (50%) o más estén domiciliados en diferentes municipios del país o cuando su realización resulte

desproporcionadamente onerosa, en consideración de los recursos de la Cooperativa a juicio del Consejo de Administración.

El mínimo de delegados elegido para la respectiva asamblea será de veinte (20), de conformidad con la reglamentación que al efecto expida el Consejo de Administración, que en todo caso deberá garantizar la adecuada información y participación de los asociados.

La Asamblea se podrá celebrar en forma presencial, o no presencial, teniendo en cuenta las normas aplicables a la materia.

En las Asambleas Generales corresponde a cada asociado o delegado hábil un solo voto.

Los delegados o asociados convocados no podrán delegar su representación en ningún caso y para ningún efecto. Los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, el Gerente y los trabajadores asociados, no podrán votar en la Asamblea cuando se trate de decidir sobre asuntos que afecten su responsabilidad.

Las reuniones de Asamblea General serán ordinarias o extraordinarias; las ordinarias deberán celebrarse dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario para el cumplimiento de sus funciones regulares. Las extraordinarias podrán realizarse en cualquier época del año, con el objeto de tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse hasta la próxima Asamblea General Ordinaria. En las Asambleas extraordinarias sólo se podrán tratar los asuntos para los cuales fueron convocados y los que se deriven estrictamente de estos.

Por reglamento la convocatoria a la Asamblea General Ordinaria será hecha por el Consejo de Administración para fecha, hora y lugar determinado con no menos de quince días (15) hábiles de anticipación.

La convocatoria a la Asamblea General Extraordinaria será hecha de oficio por el Consejo de Administración o a petición de la Junta de Vigilancia, del Revisor Fiscal o de un quince por ciento (15%) mínimo de los asociados hábiles, con no menos de quince (15) días hábiles de anticipación.

Se hará conocer la convocatoria a todos los asociados hábiles o delegados, mediante avisos, fijados en la sede de la Cooperativa y los sitios de trabajo, igualmente podrá darse a conocer a todos los asociados o delegados por publicación en un diario de alta circulación, o a través de medios electrónicos de acuerdo con las circunstancias que se estimen adecuadas.

Sí el Consejo de Administración no hiciere la convocatoria a la Asamblea General Ordinaria, la Junta de Vigilancia podrá convocarla por derecho propio con un mínimo de quince (15) días hábiles, de antelación a la celebración de la Asamblea, en su defecto podrá convocarla el Revisor fiscal en el mismo tiempo y finalmente si la asamblea no se ha convocado por parte de los anteriores, el quince por ciento (15%) de los asociados hábiles podrán convocarla por derecho propio dentro del plazo estipulado anteriormente, contado a partir del 31 de marzo.

Toda convocatoria deberá mencionar el objeto de la Asamblea y en ella deberá incluirse la fecha, la hora, y el lugar determinado.

La asistencia de la mitad de los asociados hábiles o de los delegados convocados constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas, según el caso; si dentro de la hora siguiente a la convocatoria no se hubiere integrado este quórum, la Asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con un número de asociados no inferior al 10% del total de los asociados hábiles, ni al 50% del número requerido para constituir una Cooperativa. En las Asambleas Generales de delegados el quórum mínimo será el cincuenta por ciento (50%) de los delegados elegidos y convocados.

Una vez constituido el quórum éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se refiere el presente artículo.

Por regla general las decisiones de la Asamblea General se tomarán por mayoría absoluta de votos de los asistentes. Para reformas de estatutos, la fijación de aportes extraordinarios, la amortización de aportes, la incorporación, la disolución, la liquidación y la escisión se requerirá el voto favorable de por lo menos las dos terceras (2/3) partes de los asistentes.

Las elecciones que se realicen en la Asamblea General se harán en todo caso por el sistema de elección uninominal, ajustándose a la reglamentación que para tal efecto dicte el Consejo de Administración.

La Asamblea General será presidida por el Presidente del Consejo de Administración, en forma provisional, mientras se realiza la elección de mesa directiva, sin perjuicio de que la Asamblea lo nombre de manera permanente durante el desarrollo de la misma

La mesa directiva estará compuesta por un Presidente y un Secretario nombrados por la asamblea general

La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones:

1. Aprobar y Reformar los Estatutos y Regimenes de Trabajo Asociado
2. Examinar los informes de los órganos Administrativos y Vigilancia.
3. Aprobar o improbar los estados financieros de cada ejercicio anual.
4. Destinar los excedentes del ejercicio conforme a lo previsto en la ley en los estatutos.
5. Fijar aportes extraordinarios.
6. Elegir y remover a los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal, por el procedimiento estatutario.
7. Elegir el Revisor Fiscal y su suplente y fijar remuneración.
8. Las demás que le señalen los estatutos y las leyes.
9. Decidir sobre la disolución de la Cooperativa.

ARTICULO 14. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración es el órgano permanente de la administración, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Estará integrado por tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes numéricos elegidos para períodos de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente por el máximo organismo.

Con el objeto de garantizar la continuidad en el desarrollo de las actividades de la cooperativa, al momento de elegir el consejo de administración y la junta de vigilancia, se deberá garantizar la elección o permanencia mínima del cuarenta por ciento (40%) de los miembros actuales de cada uno de los anteriores órganos.

No obstante lo anterior, cuando se detecten manejos inadecuados por parte de los miembros de los órganos de gestión, estos podrán removerse y nombrarse libremente en el cien por ciento (100%).

La calidad de miembros del Consejo de Administración se pierde por:

1. Inasistencia injustificada a tres (3) reuniones consecutivas, o al 40% de las reuniones en el periodo de un (1) año.
2. Pérdida de la calidad de asociado por cualquier causa de las contempladas en los estatutos y/o Regimenes de Trabajo Asociado.
3. Dejación voluntaria del cargo.
4. Las demás causales que a criterio de la asamblea general, o del ente estatal encargado de la inspección y vigilancia de éste tipo de empresas solidarias considere pertinente.
5. En todo caso cuando un miembro deL Consejo de Administración incurra en alguna de las causas mencionadas en el presente artículo, se llamará al suplente. En todo caso cuando un miembro deL Consejo de Administración incurra en alguna de las causas mencionadas en el presente artículo, se llamará al suplente.

Para ser nominado y elegido miembro del Consejo de Administración se requiere las siguientes condiciones:

1. Ser asociado hábil con no menos de tres (3) años de afiliación continua.
2. Acreditar un número de por lo menos veinte (20) horas de participación en actividades de educación cooperativa con énfasis en trabajo asociado o su equivalente, o comprometerse a recibirla en los tres (3) meses siguientes a su elección.
3. Honorabilidad y corrección, particularmente en el manejo de fondos y bienes y en el cumplimiento de compromisos personales o que le hayan sido confiados.
4. No haber sido sancionado, dentro de los tres años anteriores a su elección, con la suspensión en sus derechos sociales.
5. No haber sido condenado o privado de la libertad durante los últimos diez (10) años
6. Acreditar estudios profesionales o técnicos y/o tecnológicos en cualquier ramo y tener conocimientos en administración o su equivalencia en experiencia demostrada.
7. No estar incurso en incompatibilidad establecida por la Ley y el presente Estatuto o inhabilidad para ejercicio del cargo.
8. Tener en cuenta sus competencias laborales, capacidades, conocimientos, aptitudes personales, idoneidad, integridad, ética y destreza para ejercer el cargo

La Asamblea General verificará el cumplimiento de los anteriores requisitos El Consejo de Administración designará de su seno un Presidente y un Secretario. El Consejo de Administración se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes y en forma extraordinaria, cuantas veces sea necesario. La convocatoria deberá hacerla el Presidente indicando la motivación, la hora, el día y sitio de reuniones. La Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal, podrá solicitar convocatoria extraordinaria del Consejo de administración, en las cuales participarán con voz pero sin voto.

En las reuniones ordinarias del Consejo de Administración, podrán participar, la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal, por medio de invitación expresa o a solicitud de alguno de ellos, salvo el Revisor Fiscal que por derecho propio puede asistir a las reuniones, sin que esto lesione el derecho que tiene el Consejo de Administración de reunirse en privado para tratar temas especiales.

De las actuaciones del Consejo de Administración y de la Asamblea General debe dejarse constancia escrita en los libros registrados para tal fin, en acta suscrita por el Presidente y por el Secretario, y la misma debe contener toda la información relacionada con la convocatoria y el quórum, número de votos, y en general todos los requisitos exigidos por los Entes de Control y una vez aprobado, constituirá prueba de lo que conste en ella para todos los efectos.

El quórum mínimo para las reuniones del Consejo de Administración será de dos (2) miembros. No obstante las decisiones se deben tomar por la mayoría absoluta de los miembros asistentes y de ella debe dejarse constancia en la respectiva acta.

El Consejo de Administración tendrá las siguientes atribuciones:

1. Adoptar su propio reglamento y elegir a sus dignatarios.
2. Fijar políticas de la Cooperativa al tenor de los estatutos y las decisiones de la Asamblea General.
3. Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, los reglamentos y mandatos de la Asamblea.
4. Expedir todos los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento de la Cooperativa, tanto de carácter administrativo como de servicios.
5. Aprobar y reformar los estatutos y regímenes cuando haya sido facultado para ello por la Asamblea de Delegados
6. Estudiar y proponer a la Asamblea General las modificaciones o reformas a los estatutos y fijar las fianzas de manejo.
7. Decidir sobre la afiliación de la Cooperativa a Entidades Nacionales, Regionales o Locales y sobre la asociación o firmas de convenios o acuerdos para el desarrollo de las actividades relacionadas con su objeto social.
8. Establecer la estructura operativa de la Cooperativa la planta de personal del área administrativa y fijar la compensación conforme al cargo.
9. Nombrar y remover al Gerente y su suplente.
10. Aprobar los presupuestos de ingresos y gastos e inversiones y el plan de actividades, dándoles seguimiento y evaluación periódica y ordenando los ajustes que sean necesarios.
11. Aprobar en primera instancia los estados financieros y el proyecto de distribución de excedentes y otros informes que deban ser sometidos a consideración y aprobación de la Asamblea General.
12. Autorizar a la Gerencia para celebrar contratos especiales, necesarios para el desarrollo de la Cooperativa, cuya cuantía sea superior a cien (100) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes,
13. Establecer las políticas de personal y de seguridad social para directivos y trabajadores asociados, conforme lo establece el Régimen de trabajo, de previsión, compensaciones y de seguridad social
14. Determinar los montos de las fianzas de manejo y seguros para proteger los activos de la Cooperativa.
15. Someter los conflictos entre la Cooperativa y sus asociados a la conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos.
16. Resolver sobre la admisión, retiro, suspensión o exclusión de asociados; y decidir sobre recursos de reposición respectivos.
17. Convocar las asambleas generales ordinarias y extraordinarias, a que hubiere lugar y presentar el Proyecto de Reglamento de la Asamblea.

18. Autorizar la apertura de cuentas bancarias, registros de firmas de las entidades del sector financiero
19. Crear los comités que crea necesarios y designar a los miembros que los conformarán.
20. Estudiar y adoptar el proyecto de presupuesto del ejercicio económico que le someta a su consideración la Gerencia y velar por su adecuada ejecución.
21. Designar los representantes ante las entidades en las cuales participa la Cooperativa.
22. Reglamentar la apertura de sucursales, agencias y oficinas.
23. Elaborar su plan de trabajo anual y reglamentar su funcionamiento.
24. Presentar informes a la Asamblea General, acompañado de los estados financieros y el proyecto de distribución de excedentes.
25. Las demás que le correspondan como órgano de Administración y que no estén asignados expresamente a otros órganos por la ley o los estatutos.

El Consejo de Administración podrá delegar en alguno de sus miembros o en el Gerente o cualquier Comité especial alguna de sus funciones. Sin embargo esta delegación no lo exime de su responsabilidad.

Además de los asuntos señalados, el Presidente tiene a su cargo las siguientes funciones:

- 1 Mantener las relaciones Interinstitucionales de la Cooperativa a todos los niveles.
2. Avocar el estudio y solución de los problemas y conflictos institucionales y de relaciones.
3. Preparar los proyectos del orden del día para las reuniones del Consejo de Administración.
4. Firmar con el secretario las actas, acuerdos y resoluciones de los órganos que preside.
5. Presentar los informes a los Órganos de Dirección
6. Ser el comunicador de las decisiones del Consejo de Administración.

Las funciones del secretario son:

1. Firmar, junto con el Presidente, las actas y demás documentos en los cuales requieren de su intervención.
2. Llevar en forma ordenada y al día los libros de las actas de las sesiones del Consejo y el Libro del Registro de Asociados.
3. Desempeñar las labores que le designe el Consejo compatibles con su cargo. Para el normal desarrollo del objeto social, en todo lo relacionado con el trabajo asociado, la Cooperativa dispondrá de manera permanente del servicio de asesoría jurídica especializada, con profesional de derecho para atender los conflictos del trabajo asociado.

ARTICULO 15 JUNTA DE VIGILANCIA

La Junta de Vigilancia es el Organismo de control Social, responsable ante la Asamblea General. Está conformada por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General para un período de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos parcial o totalmente, y responderán ante la Asamblea por el cumplimiento de sus deberes dentro de los límites.

Para ser nominado y elegido miembro de la Junta de vigilancia se requiere:

1. Ser asociado hábil de la Cooperativa, con no menos de tres (3) años de afiliación continuos
2. Acreditar estudios profesionales o técnicos y/o tecnológicos en cualquier ramo y tener conocimientos en administración o su equivalencia en experiencia demostrada.
3. Tener conocimiento sobre el sector cooperativo.
4. Honorabilidad y transparencia, particularmente en el manejo de fondos y bienes.
5. Haber recibido un curso básico de cooperativismo con énfasis en trabajo asociado o su equivalente como mínimo de veinte (20) horas, o en su defecto cumplirlas como compromiso después de la elección, dentro de un lapso de tres (3) meses.
6. Tener conocimientos suficientes de los estatutos y reglamentos de la Cooperativa.
7. No haber sido sancionado por la Cooperativa en el desempeño de su cargo, ni como asociado, ni haber sido considerado dimitente durante los tres (3) últimos años continuos, inmediatamente anteriores a la fecha de su designación.

El miembro de la Junta de Vigilancia cuando incurra en alguna de las siguientes causales, automáticamente perderá su carácter de tal:

1. Por renuncia voluntaria del cargo.
2. Por incapacidad legal.
3. Por falta de asistencia sin justa causa a tres (3) reuniones consecutivas de la Junta de Vigilancia, o al 40% de las reuniones realizadas en el período de un (1) año.
4. Por incurrir en causales que originen la suspensión o la exclusión, con aplicación del procedimiento estatutario.
5. Por pérdida de su calidad de asociado

En todo caso cuando un miembro de la Junta de Vigilancia incurra en alguna de las causas mencionadas, se llamará al suplente, de acuerdo con el reglamento de funcionamiento expedido por la Junta de Vigilancia.

La Junta de Vigilancia sesionará por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen. Las decisiones de la

Junta de vigilancia deben tomarse por mayoría absoluta. De sus actuaciones se dejará constancia en acta suscrita por sus miembros. Las reuniones se consignarán en un libro registrado para tal fin.

Son funciones de la Junta de Vigilancia:

1. Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos.
2. Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal o al ente encargado de la inspección y la vigilancia en el sector cooperativo, de acuerdo al caso, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la Cooperativa y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.
3. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad
4. Informar al Consejo de Administración cuando los asociados incumplan los deberes consagrados en la ley, los estatutos y los reglamentos.
5. Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
6. Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para participar en los procesos de elección a que hubiere lugar.
7. Rendir informes sobre actividades a la Asamblea General.
8. Designar por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente, u vicepresidente y un secretario.
9. Aprobar su reglamento de funcionamiento y el plan de trabajo para su período.
10. Las demás que le asigne la ley o los estatutos siempre y cuando se refiera al control social y no corresponda a funciones propias de otros organismos de administración y control de la cooperativa o del estado.

ARTICULO 16. GERENTE

El Gerente es el Representante Legal de la Cooperativa y el ejecutor de las decisiones y acuerdos de la Asamblea General y del Consejo de Administración. Será nombrado por el Consejo de Administración y tendrá un suplente que lo reemplazará en sus faltas absolutas o temporales, mientras el consejo de administración designe a quién lo deba reemplazar.

Para ser elegido Gerente se requieren las siguientes condiciones:

1. Haber cursado estudios superiores en áreas de la administración o su equivalencia en experiencia demostrada en cargos similares

2. Acreditar experiencia de mínimo 2 años en cargos similares
3. Acreditar un número de por lo menos veinte (20) horas de participación en actividades de educación cooperativa con énfasis en trabajo asociado o su equivalente, o comprometerse a recibirla en los tres (3) meses siguientes a su elección.
4. Presentar certificados de antecedentes judiciales y disciplinarios.
5. Aptitud e idoneidad en aspectos de Dirección y Gerencia.

Para entrar a ejercer el cargo de representante legal se requiere:

1. Nombramiento hecho por en Consejo de Administración
2. Aceptación por parte del aspirante.
3. Prestación de la fianza fijada por el Consejo de Administración
4. Inscripción ante el organismo competente.

El Gerente tendrá las siguientes funciones:

1. Planear, organizar, ejecutar y controlar la administración de la Cooperativa, la prestación de servicios, en desarrollo de los programas y cuidar que las operaciones se ejecuten debida y oportunamente.
2. Nombrar y remover el personal administrativo de la cooperativa.
3. Atender las relaciones de la administración con los órganos de vigilancia y control, los asociados y otras instituciones públicas y privadas.
4. Formular y gestionar ante el Consejo de Administración, cambios en la estructura operativa, normas y políticas de personal, niveles de cargo y asignaciones.
5. Gestionar y realizar negociaciones de financiamiento externo y programas de cooperación técnica.
6. Ordenar los gastos de acuerdo al presupuesto.
7. Representar judicial y extrajudicialmente a la Cooperativa y conferir mandatos o poderes especiales.
8. Celebrar directamente contratos y operaciones del giro normal de las actividades de la Cooperativa cuya cuantía no sea superior a cien (100) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes
9. Presentar informes de gestión al Consejo de Administración.
10. Firmar el Balance General y el Estado de Pérdidas y Excedentes de la Cooperativa.
11. Responsabilizarse del envío correcto y oportuno de todo tipo de documento que sea obligatorio al ente estatal encargado de la inspección y vigilancia en el sector cooperativo y a las demás entidades a las que sea necesario por mandato de la Ley o por compromiso según acuerdo o contratos.

12. Preparar los proyectos de planes de desarrollo y actividades del presupuesto anual, de reglamentos de servicios y de otro tipo, según acuerdos o solicitudes del Consejo de Administración y someterlos a su estudio y aprobación.
13. Contratar al personal no asociado para los diversos cargos dentro de la Cooperativa conforme a las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias y dar por terminado sus contratos.
14. Realizar las demás actividades que le fije el Consejo de Administración y otras compatibles con su cargo.

TÍTULO IV. SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, CRITERIOS DE REMUNERACIÓN, RELACIONES LABORALES Y COMERCIALES

CAPÍTULO I. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA

ARTÍCULO 17.

La Política de Gestión Humana tiene por objetivo atraer, mantener y retener el talento humano que la Cooperativa necesita para desarrollar su gestión, alcanzar la visión y lograr el desarrollo integral hombre-organización.

CAPÍTULO II. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 18.

La Cooperativa tiene establecido un modelo de compensación acorde a las condiciones del cargo, el impacto que genera en la empresa y la competitividad salarial del mercado en condiciones de equidad interna y externa.

La compensación podrá ser compuesta por una parte fija y una variable en la medida que la cooperativa, la empresa o unidad de servicio lo considere conveniente.

CAPÍTULO III. DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 19.

Las relaciones laborales de la Cooperativa con sus colaboradores, están reguladas por la Constitución Política, la ley laboral y lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

La Cooperativa y sus empresas no tienen suscrito con sus colaboradores pacto ni convención colectiva.

CAPÍTULO IV. PAUTAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES COMERCIALES

ARTICULO 20. CON LOS ASOCIADOS

Siendo los Trabajadores asociados nuestra verdadera razón de ser, nuestra conducta hacia ellos deberá estar regida por la seriedad, el respeto y el profesionalismo en la satisfacción de sus necesidades, basando las relaciones en los principios de integridad, solidaridad, justicia y lealtad.

En los aspectos no previstos, relacionados con el Sistema de Seguridad Social Integral, se aplicaran las disposiciones contenidas en la ley 100 de 1.993 y las normas que la reglamentan, modifican o adicionan.

Los trabajadores asociados son afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad de Seguridad Social Integral; para efectos de su afiliación se tendrá en cuenta como base para liquidar los aportes, todos los ingresos que perciba el asociado.

El ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un (1) salario Mínimo legal mensual vigente.

La Cooperativa deberá prever en sus presupuestos, además de todos los costos y gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, lo relativo a los aportes para atender los pagos de la seguridad social integral, conforme a lo establecido en sus estatutos.

Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, la Cooperativa informara al tercero contratante de sus servicios, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de seguridad Social Integral.

De igual manera, el representante legal de la Cooperativa, enviará trimestralmente, dentro de los cinco (5) primeros días calendario, a la respectiva Dirección Territorial

del Ministerio de la Protección Social y al Superintendente de la Economía Solidaria, certificación suscrita bajo la gravedad del juramento, en la que conste que se encuentre en paz y salvo por concepto de afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral respecto de los trabajadores asociados.

Respetamos la privacidad de nuestros trabajadores asociados, no está permitido divulgar información confidencial sobre el personal, excepto aquella requerida por el gobierno o para propósitos netamente relacionados con INTEGRAR.

INTEGRAR, otorgara a los asociados trabajadores auxilios de solidaridad cuando enfrentan problemas de tipo personal que afecten su trabajo, así mismo, les ayudamos a obtener atención profesional cuando lo requieren.

ARTICULO 21 CON LOS TERCEROS

Los dineros confiados por nuestros Terceros (Empresas del Grupo Vida), serán manejados con transparencia, responsabilidad y seguridad, siguiendo políticas razonables y equitativas de acuerdo con la competencia y el medio, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

Si lo que buscamos, en última instancia, es la satisfacción de las necesidades de los Terceros con nuestros productos y servicios, se hace necesario para todos procurarla y, en caso de no lograrla, responder prontamente a sus reclamos hasta conseguirla.

Es deber de INTEGRAR Y ASISTENCIA y de sus asociados trabajadores evitar los conflictos de interés con los Terceros. En caso de presentarse, prevalecerá el valor como un deber de lealtad con la Cooperativa sobre cualquier interés particular.

ARTICULO 22. CON LOS PROVEEDORES Y ACREEDORES

Los criterios básicos contemplados por INTEGRAR Y ASISTENCIA para la realización de contratos con los proveedores son la calidad de su producto o servicio, las condiciones económicas en que los ofrece y la oportunidad de la entrega, estándares de seguridad y el cuidado del medio ambiente, prestación del servicio que aseguran la seriedad, solvencia y solidez de la Firma, además, de que pueda demostrar la procedencia de sus activos, condiciones éstas que permiten conocer la integridad de nuestros proveedores.

Ningún Empleado puede aceptar de nuestros proveedores obsequios, sobornos u otro tipo de ventajas o beneficios, los cuales puedan comprometer acciones irregulares que dañen la imagen de la Institución y deberán abstenerse de realizar actos fraudulentos que deterioren el patrimonio de INTEGRAR Y ASISTENCIA en beneficio o detrimento de terceros.

INTEGRAR Y ASISTENCIA garantiza veracidad y transparencia sobre su situación económica y estricto cumplimiento de los compromisos comerciales pactados.

ARTICULO 23. CON LA COMPETENCIA

INTEGRAR Y ASISTENCIA busca operar en el sector Cooperativo inspirada en la lealtad, objetividad, transparencia, equidad y buena fe. Como consecuencia de ello, la creación de ventajas en el campo social y servicios de administración de personal estará soportada dentro del marco de un sistema de sana competencia y se mostrará solidaria con la problemática y dificultades específicas del Sector Cooperativo.

La ejecución y cumplimiento de convenios y alianzas estratégicas con el Sector Cooperativo será compatible con la lealtad, la equidad y el respeto que implica la ética Cooperativa.

Respetamos los derechos de la propiedad intelectual y los derechos de autor en cualquier actividad que sea necesario, reconociendo el trabajo de autores anteriores y sus desarrollos.

ARTICULO 24. CON EL LOGRO DE METAS COMERCIALES

La complejidad y dinámica del Sector Cooperativo y de su entorno demandan la innovación de nuevos productos y servicios acordes a las necesidades de los Terceros y de la misma Institución, ajustándose a los presupuestos asignados para garantizar el desarrollo y crecimiento de INTEGRAR Y ASISTENCIA.

Las actuaciones de todos los asociados trabajadores de INTEGRAR Y ASISTENCIA estarán enmarcadas en el principio fundamental de “anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales”.

Será un deber de INTEGRAR Y ASISTENCIA dinamizar convenios institucionales y alianzas estratégicas con entidades de alto reconocimiento en el Sector, que contribuyan al crecimiento del mismo y afiancen la filosofía Cooperativa.

ARTICULO 25. CON EL MEDIO AMBIENTE

La Cooperativa procura una administración ambiental sana y ayuda a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. En desarrollo de lo anterior, adopta mecanismos para educar y promover la gestión ambiental, entre los empleados, proveedores y contratistas, en la comunidad en donde opera la empresa.

TITULO V. INCOMPATIBILIDADES E INHABILIDADES

ARTÍCULO 26.

Con la finalidad de garantizar que el desarrollo del objeto social de la Cooperativa y sus unidades de servicio y empresas, por parte de sus administradores, ejecutivos y funcionarios, esté precedido por los principios de transparencia, objetividad y equidad, la entidad ha instituido un régimen de inhabilidades e incompatibilidades, que se consagra en el Estatuto Social.

ARTICULO 27.

Los miembros del Consejo de Administración, Consejos, la Junta de Vigilancia y Comités, no podrán:

- Ser simultáneamente miembros de la Junta de Vigilancia.
- Llevar asuntos de la entidad en calidad de empleado o de asesor.
- Celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la entidad
- No pertenecer a ningún cuerpo colegiado del orden público con la cual la Cooperativa tenga negocios.
- De la misma forma, los cónyuges, compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros del consejo de administración no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la Cooperativa.
- Los miembros dignatarios del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y comités serán responsables por la violación de la ley, los Estatutos, Regímenes, reglamentos y de lo dispuesto en este código, por tanto, el Ente Competente, sancionará a los titulares por las infracciones que le sean personalmente imputables y señaladas a continuación:
- Utilizar la denominación o el acuerdo cooperativo para cubrir actividades o propósitos especulativos o contrarios a las características de la entidad, o no permitidos a éstas por las normas legales vigentes.
- No aplicar los fondos de educación y solidaridad a los fines legales y estatutariamente establecidos.
- Repartir entre los asociados las reservas, auxilios o donaciones de carácter patrimonial.
- Acreditar a los asociados excedentes cooperativos por causas distintas a las previstas en la ley.
- Evaluar arbitrariamente los aportes en especie o adulterar las cifras consignadas en los balances.
- Admitir como asociados a quienes no puedan serlo por prescripción legal o estatutaria.
- Ser renuente a los actos de inspección y vigilancia.
- Realizar actos de disposición, excediendo las facultades establecidas.

- No presentar oportunamente a la Asamblea General, los informes, balances y estados financieros que deben ser sometidos a la Asamblea para su aprobación.
- Las derivadas del incumplimiento y los deberes y funciones previstos en la Ley, los Estatutos y los reglamentos de la entidad.

TITULO VI.

CAPITULO I. GESTIÓN ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA COOPERATIVA.

ARTICULO 28.

Con el objeto de adelantar y estimular la ayuda mutua entre los asociados trabajadores de Integrar, se establecerá en el Reglamento de Solidaridad lo concerniente a las ayudas que se brindan a los Asociados Trabajadores, atendiendo las necesidades en casos de Fallecimiento, Oftalmología, Educación y Calamidad Doméstica.

Lo anterior, según los requisitos establecidos por el Consejo de Administración en proporción a los recursos existentes y a la previa verificación del lleno de requerimientos estipulados.

ARTICULO 29.

El desarrollo personal y profesional de sus Asociados trabajadores es compromiso y un deber en la Cooperativa, por ello procura permanente y adecuada capacitación sobre el desempeño de sus funciones y sobre INTEGRAR Y ASISTENCIA en general.

ARTICULO 30.

El respeto por la dignidad y los derechos que le son propios a los Asociados trabajadores es principio fundamental de INTEGRAR Y ASISTENCIA, así como la generación de un ambiente de trabajo que garantice la seguridad física y social de los mismos.

ARTICULO 31.

El sentido de pertenencia, el compromiso y lealtad de los Asociados trabajadores para con INTEGRAR Y ASISTENCIA, deben ser, en última instancia, el producto de su identificación personal con tales principios y valores, que lo involucra directamente en el desarrollo del resultado económico y social de la Institución.

TITULO VII

CAPÍTULO I. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS Y DENUNCIAS

ARTÍCULO 32.

Considerando el principio de autocontrol que rige a las entidades cooperativas, todas las solicitudes, peticiones, reclamos y quejas que formulen los asociados, usuarios y clientes de INTEGRAR Y ASISTENCIA, de sus unidades de servicio o de sus empresas, serán siempre tramitadas siguiendo el conducto regular y el procedimiento para aplicar será el siguiente:

1. La queja, reclamo, denuncia, se presentará por escrito ante la Junta de Vigilancia, la cual debe contener el objeto, las razones en que se apoya, la relación de documentos que se acompaña, y la firma del peticionario o denunciante.
2. La Junta de Vigilancia invitara a las partes a resolver el conflicto a través de los mecanismos de conciliación, siempre que el asunto sea transigible de acuerdo con la ley. La labor de dicho órgano de control en esta diligencia debe ser activa, proponiendo dentro de lo posible, formulas de arreglo o conciliación, siempre ajustadas a la ley, a los estatutos y a los reglamentos de la entidad. Esta etapa puede ser llevada a cabo por el órgano de control en cualquier tiempo, dentro del plazo para resolver, incluso, si lo consideran procedente, antes del traslado a la contraparte. Debe dejarse constancia por escrito de haberse surtido este procedimiento.
3. La Junta de Vigilancia dará traslado a la contraparte, indicando el sentido y los puntos concretos sobre los cuales debe versar la respuesta y determinando, igualmente, el plazo dentro del cual se debe dar respuesta a la petición, sin perjuicio que la misma, resuelva directamente el asunto. El término para el traslado será de diez (10) días hábiles.
4. Respuesta de la contraparte, al denunciante o quejoso, la cual deberá ser clara, completa, precisa y comprensible, contener la solución o aclaración de lo reclamado o denunciado y los fundamentos legales, estatutarios o reglamentarios que soportan la posición de la contraparte, Junto con los documentos que de acuerdo con las circunstancias se estimen apropiados para respaldar las afirmaciones o conclusiones sostenidas por la misma. El término para la respuesta de la contraparte será de cinco (5) días hábiles.
5. Solicitud por escrito de la Junta de Vigilancia de la aplicación de los correctivos pertinentes para la solución del problema. El término para aplicación de correctivos será de diez (10) días hábiles.
6. La Junta de Vigilancia efectuará las sanciones si hay lugar a ello o archivarán el expediente.

TITULO VIII. RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO I. SANCIONES

ARTICULO 33.

Los organismos de administración y Vigilancia podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación o llamado de atención.
- b) Multas y sanciones pecuniarias
- c) Suspensiones temporales de trabajo
- d) Suspensión de servicios
- e) Exclusión.

El procedimiento para la imposición de las anteriores sanciones es el siguiente:

El Organismo competente, de oficio o mediante información escrita debidamente fundamentada de cualquiera de los asociados, la junta de vigilancia, del Revisor Fiscal o de los diferentes comités de trabajo iniciará el proceso.

El Consejo de Administración deberá iniciar la investigación pertinente practicando visitas e inspecciones, revisando documentos y actas, elevando cuestionarios y recibiendo declaraciones en un término no superior a 15 días calendario, contados a partir del conocimiento de los hechos que motiven la investigación.

Si de las diligencias adelantadas se desprende que existe el mérito suficiente, procederá a elevar cargos por escrito al Asociado inculpado de no ser así se archivará la actuación.

El asociado inculpado dispondrá de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación personal del pliego de cargos para presentar sus descargos por escrito, y para presentar las pruebas que pretenda hacer valer dentro del proceso. Si el asociado no presenta descargos o lo hace en forma extemporánea se tendrán por ciertos los hechos del pliego de cargos.

Recibidos los descargos, el organismo competente previa evaluación podrá decretar y practicar de oficio las pruebas que considere necesarias, para lo cual tendrá un plazo no superior a 15 días calendario.

El organismo competente emitirá decisión en un término no mayor a un (1) mes, contados a partir del decreto de pruebas, mediante resolución motivada de la cual debe quedar constancia en el acta de la reunión en que se tomó la decisión.

La resolución de sanción será notificada al asociado afectado dentro de los cinco (5) primeros días hábiles siguientes a su expedición. En el evento que se imposibilite la notificación personal, la resolución se enviará por correo certificado a la última dirección que figura en los registros de la Cooperativa. En este último caso se entenderá recibida la notificación al segundo día hábil siguiente a la entrega certificada por correo a la última dirección suministrada por el asociado trabajador a la Cooperativa.

TITULO IX. DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO I. MECANISMOS PARA FIJAR, EVALUAR Y VERIFICAR RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE LOS ADMINISTRADORES

ARTÍCULO 34.

El Gerente General como encargado de la dirección y administración de la Cooperativa, diseña y propone para aprobación del Consejo de Administración, el Sistema de Gestión Integral Armónico que garantice el cumplimiento del objeto social de INTEGRAR.

CAPÍTULO II. DEL CONTROL

ARTÍCULO 35. SISTEMA DE CONTROL EMPRESARIAL.

Es el conjunto de actividades y medidas adoptadas para monitorear las actuaciones y resultados de la Cooperativa, sus unidades de servicios y de sus empresas de servicios, con el fin de garantizar de manera eficiente el cumplimiento de los lineamientos definidos para el logro de los objetivos propuestos.

La doble naturaleza, asociativa y empresarial de la Cooperativa, permite diferenciar los diversos órganos de control que la rigen.

En efecto, la acción de la revisoría fiscal, la contraloría y la auditoría interna, están relacionadas fundamentalmente con el elemento empresa y las operaciones propias de esa actividad empresarial que adelante la entidad respectiva. A su turno, la acción del órgano de control social interno, la Junta de Vigilancia, está relacionado con el elemento asociación y por eso se denomina control social.

TÍTULO X. DISPOSICIONES VARIAS

CAPÍTULO I. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL CÓDIGO.

ARTICULO 36.

En el entendido que en aras de la implementación de las directrices consignadas el presente código, se hace necesaria la divulgación y evaluación del mismo a través de los siguientes mecanismos:

- Socialización a asociados Trabajadores y directivos: Presentación en el Orden del día de la agenda de trabajo de cada uno de las asambleas de asociados y primeras sesiones del año del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Comités, lo cual estará a cargo de la Gerencia de la cooperativa.
- Socialización a los Cooperados: realizando evaluaciones periódicas del contenido del presente documento y vigilando la implementación de lo aquí consignado.
- Remisión a organismos de vigilancia y control:

Se notificara de la implementación del presente código a las entidades encargadas de ejercer labores de inspección, vigilancia y control sobre las actividades de la Cooperativa.

- Inclusión en la página Web: se pondrá a disposición de los interesados el contenido del presente código en la página www.coopintegrar.com.co

CAPÍTULO II. GLOSARIO

ARTÍCULO 37.

Se establecen las siguientes Dependencias:

1. **ADMINISTRADORES:** Son los miembros del Consejo de administración y en el caso de las empresas los miembros de las juntas directivas, así como quienes ostentan la representación legal de la Cooperativa y de sus empresas.
2. **EJECUTIVOS:** Son los empleados de la Cooperativa, de sus unidades de servicio o de sus empresas, con facultad de adoptar decisiones que comprometan ante terceros.
3. **FUNCIONARIOS:** Son los demás empleados.
4. **AUDITORIA:** Es el proceso sistemático de obtener, evaluar y analizar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos o acontecimientos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.

5. **COOPERATIVA:** Para los efectos de este código es INTEGRAR.
6. **EMPRESAS:** Son las diferentes empresas en la que INTEGRAR tiene participación mayoritaria de capital o injerencia directiva determinante.
7. **COMPENSACIÓN:** Es la remuneración fija económica que reciben los miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa o los miembros de las juntas directivas de sus empresas por la función que desempeñan.
8. **EJECUTIVO PRINCIPAL:** Es el gerente general y como tal la persona que detenta la máxima representación gerencial y legal de la Cooperativa.
9. **GRUPOS DE INTERÉS:** Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la compañía. Se consideran grupos de interés entre otros: Los empleados, consumidores, competidores, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la Cooperativa.
10. **REVISORÍA FISCAL:** Función establecida por la Ley, mediante la cuál una firma externa especializada a través de su representante que debe ser un contador público, es nombrado para el efecto como revisor fiscal y de acuerdo con normas de auditoria generalmente aceptadas, expresa su opinión profesional sobre la razonabilidad de los estados financieros examinados y que los mismos han sido preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados; informa, además, sobre si los actos de los administradores así como las operaciones registradas en los libros se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la asamblea de delegados y de la consejo de administración de la respectiva Cooperativa; también informa sobre lo adecuado del sistema de control interno, el cumplimiento con ciertas normas legales y si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por la Cooperativa para el control de sus activos, así como de los activos de terceros en su poder.

El presente Código de Buen Gobierno fue aprobado por la X Asamblea General Ordinaria IX de Delegados de la COOPERATIVA INTEGRAL DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAR Y ASISTENCIA, celebrada el día de de 2.009

**WILLIAM ALFONSO MARTÍNEZ
CANOLES
C.C No. 7.604.304 de Santa
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA**

**MARÍA ERNESTINA DUQUE
GUARÍN
C.C No 43536940 de Medellín
SECRETARIA DE LA ASAMBLEA**

4. MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Para poder atacar una problemática es posible plantear dos grandes ejes de acción. El primero, la difusión de las normas y la doctrina cooperativa, como componente de conocimiento dirigido a los actores implicados (Gobierno, entidades públicas, empresas privadas, trabajadores asociados, centrales sindicales, entre otros), lo cual mitiga en gran parte el desconocimiento reinante, que da lugar a interpretaciones erradas respecto a la verdadera naturaleza de los conflictos en la CTA, y el desconocimiento de derechos y deberes por parte de los trabajadores. El segundo, el fortalecimiento de las herramientas de control para poder detectar las malas prácticas e imponer sanciones a quienes promovieron las constitución comportamientos errados, como ya se mencionó, pueden ser las propias cooperativas o personas que aprovechan la necesidad de un grupo de personas por la obtención de ingreso.

La mediación y resolución de conflictos como herramienta administrativa en primera estancia debería ser tarea del COMITÉ ETICO (que se propone establecer), este comité tendrá como principales funciones

- Entender la perspectiva de cada participante
- Aumentar el interés de los participantes en resolver el desafío a través de la mediación
- Aplicar reglas que gobiernen y mejoren la comunicación
- Preparar a los participantes en el uso de un estilo de interacción eficaz
- Nivelar el poder (por Ej., entre un Asamblea General y un trabajador asociado)
- Ayudar a los participantes a planificar la interacción futura

Los participantes pueden traer diversos antecedentes para defender su posición. Con tal de que los dos estén igualmente interesados en lograr una solución por medio del proceso de mediación, las diferencias de poder, en teoría, no afectarán el proceso de negociación en forma negativa. La verdad, eso sí, es que a medida que el desnivel sea más amplio será más difícil llegar a una resolución.

El mediador eficaz asiste a los participantes para que se escuchen y comuniquen entre sí. El mediador tendrá que ayudarle a la persona más tímida a desenvolverse y a expresarse. Es útil buscar un lugar neutro para tener la reunión.

Una postura de cualquiera de las dos personas que indique una falta de interés 1) en hablar sobre el problema, o 2) en las necesidades de la otra persona, indicaría la baja probabilidad de resolver el asunto por medio de la mediación.

Después de que las dificultades se arreglen, los afectados encontrarán que sus relaciones han sido mejoradas. En general, después del uso de la mediación, los grupos de interés que habían estado involucrados en conflictos se convierten en un mejor equipo de trabajo.

SUGERENCIAS

- Estudiar la posibilidad de solicitar a un ente externo, su concepto sobre el Código de Ética y Buen Gobierno antes de que el Consejo de Administración de INTEGRAR y ASISTENCIA, firme el acuerdo para la puesta en marcha del mismo.
- Organizar jornadas especiales (face to face) en cada cede para la presentación y difusión de los contenidos del código de ética y de buen gobierno de la Cooperativa, como estrategia de comunicación. De igual forma, se propone que cuando se presente actualizaciones del documento se realicen actividades para dar a conocer los cambios.
- Entregar a cada miembro de la cooperativa un ejemplar del Código de ética y buen gobierno, junto con un acta de aceptación (leída y entendida), que después sea archivada en la historia laboral de cada asociado.
- Publicar el código de ética y buen gobierno en la página Web de la Cooperativa www.coopintegrar.com.co para que también sea conocido a nivel externo.
- Anexar el código de ética y buen gobierno, a los documentos el área de recursos humanos entrega a cada nuevo asociado al momento de su ingreso.
- Incluir dentro de las auditorias internas que realizan al sistema de gestión, cuestionamientos que conduzcan a identificar el grado de asimilación del los contenidos del código de ética y buen gobierno
- Crear un comité de ética, que idealmente este conformado por miembros de diferentes grupos de interés, con el fin de analizar y asesorar en las decisiones sobre los problemas éticos que se planteen en la Cooperativa de Trabajo asociado (actuación en la mediación y resolución de conflictos).¹⁵

¹⁵ Dicho Comité debe tener la característica de estar conformado por igual numero de representantes por parte de la administración e igual numero de representantes por parte de los trabajadores asociados, es decir en forma paritaria

CONCLUSIONES

- La ética enmarca la filosofía que toda organización debe promulgar para garantizar el desarrollo de su objeto social, generar valor y proteger los recursos económicos, basando sus actividades y operaciones en el amplio conocimiento de la prestación de servicios o bienes, por medio del talento humano y la aplicación de los principios de la responsabilidad social.
- El Código de ética y buen gobierno debe ser guía de actuación, por excelencia, para todos los miembros de una organización. Sus normas y sus proposiciones hacen parte del estatuto que rige las relaciones laborales dentro de la organización, y por tanto, corresponde a cada uno de los miembros conocerlo, interiorizarlo, divulgarlo, observarlo y hacerlo cumplir.
- El Código de ética y buen gobierno contiene las regulaciones de comportamiento conforme a las cuales deberá observarse al interior de la cooperativa INTEGRAR Y ASISTENCIA tanto Socios, Directivos Ejecutivos y Asociados trabajadores.
- Con el código de que se elaboro, se pretende combatir y evitar las practicas nocivas relacionadas a las violaciones a las normas internas de trabajo, que propician actos indebidos, conflictos de interés y acciones de deshonestidad en el manejo de los fondos que afectan la imagen de la cooperativa, sean estas directas o en asociación ilícita entre miembros de la organización.
- La entrada en vigencia y difusión del código, darán lugar al crecimiento de la protección del patrimonio y bienes de la Cooperativa INTEGRAR Y SISTENCIA, dado que los se mediante el desempeño honesto y transparente de su administración y en general de todos los miembros de la cooperativa, se podrán alcanzar los objetivos trazados por la cooperativa en forma competitiva y ética.
- Trabajar en torno de una cultura organizacional, contribuye a crear la conciencia ciudadana, basada en la ética y lucha permanente contra la corrupción a todos los niveles de la Sociedad.
- Las normas establecidas en el Código de Ética se aplicarán de forma supletoria al Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa.

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ GARCIA. José Emilio. El proceso de la investigación para un proyecto, cartilla guía. Ediciones Jurídicas y Financieras Ltda, 2001. ISBN: 958-96803-9-9

CHAVENATO. Adalberto. Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill. México. 2000.

COLOMBIA. Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria – DanSocial. Ley 79 de 1988, por el cual se definen las cooperativas de trabajo asociado.

COLOMBIA. Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria – DanSocial. IV Conversatorio de la Red UNICOSOL, "Economía Solidaria - Modelo Alternativo de Desarrollo". Bogotá, 14 Agosto, 2009

COLOMBIA. Superintendencia de economía solidaria. Resolución No. 20084210007035, Por medio de la cual se adopta el Código de ética para la Supersolidaria, 06 de octubre de 2008.

FRANCÉS GÓMEZ, Pedro. BORREGO RODRIGUEZ, Ángel. Códigos éticos en los negocios: Creación y aplicación en empresas, 2003, 271 Pág.

GARCÍA MARZÁ. Domingo. La ética como instrumento de gestión empresarial Editorial UNIVERSIDAD JAUME. España 1997. ISBN: 978-84-8021-121-5.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Normas Técnicas Colombianas para la presentación de trabajos de investigación. ICONTEC NTC 1486. Sexta Actualización julio 23 de 2008

INTEGRAR Y ASISTENCIA. Regimenes de Trabajo Asociado, aprobados por el Ministerio de la Protección Social, Marzo del 2008.

INTEGRAR Y ASISTENCIA. Sistema gestión de calidad, Marzo de 2009

LOAIZA GALLON, Hernando y ORTIZ B. Eddy Alberto. Organización y Métodos. Bogotá, Universidad nacional Abierta y a Distancia UNAD, 2002.

Publicación de INCOLDA, Instituto Colombiano de Administración, La ética en los Negocios, Vol. II, diciembre de 2008, Medellín – Colombia.