ASSTRACUD
Asociación Sindical de
Trabajadores de Colombia y la Salud
Nit. 900521307-6

CERTIFICADO
ISO 9001:2015
CO25.05141

REUNIÓN ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

ACTA No. 034 DE 2026

Ciudad y Fecha: Cali (Valle del Cauca), 30 de julio de 2026.
Carácter de la reunión: Extraordinaria
Lugar: Santiago de Cali, sede la agremiación
Hora de Inicio: 1:00 p.m.
Hora de Finalización: 2:00 p.m.
Convocada por: ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO, presidente.

Hoy **30** de **julio** de 2026, siendo las **1:00 p.m.**, se ha reunido de manera extraordinaria la Asamblea General de ASSTRACUD, por convocatoria del presidente del sindicato mediante correo electrónico, y a la cual todos los miembros de la Asamblea General asistieron. Dicha reunión se realiza con el objetivo de otorgarle autorización a la presidente de la organización para presentar propuesta conforme a los requisitos establecidos en la ***INVITACIÓN A CONTRATACIÓN DIRECTA*** *de la RED DE SALUD ESE ORIENTE, Cuyos objetos son:*

- *PRESTACIÓN DE SERVICIO SINDICAL PARA LA CONFORMACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS EQUIPOS BÁSICOS DE SALUD DEL ÁREA DE INFLUENCIA DE LA RED DE SALUD DEL ORIENTE, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES EN EL MARCO DE LA RESOLUCIÓN 0711 DEL 2025 DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL - ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD.*

Esta autorización incluye la presentación de la oferta, firma de contrato, suscripción y ejecución de los eventuales Contratos Sindicales que llegase a suscribir. De igual forma la diligencia tiene como objeto la aprobación de los modelos de Reglamento Sindical. Así como también, facultad para poder obligar a la persona jurídica y presentar los documentos de condiciones requeridas en el pliego definitivo o invitación directa, participar en el proceso de selección, en el caso de requerirlo

aportar la respectiva autorización del órgano social competente. En el caso de ser adjudicatario poder contratar sin límite de cuantía.

Orden del día:

1. Llamado a lista y verificación del quórum.
2. Apertura de la reunión por parte del presidente de la agremiación y solicitud por parte del presidente de ASSTRACUD para que se le otorgue autorización para presentar propuestas dentro de las precitadas invitaciones de la RED DE SALUD ESE ORIENTE.
3. Lectura de la facultad que se le otorga al presidente para la presentación de propuestas.
4. Solicitud de aprobación reglamentos de contratos sindicales.
5. Aprobación del acta.

1. **Verificación de Quórum.**

Tras llamar a lista el presidente encontró que asistieron las siguientes personas:

N°	NOMBRE	NUMERO DE DOCUMENTO
1	SANDRA LIZETH GUERRA PELAEZ	38641786
2	ANDREA BEJARANO GALVIS	31479453
3	LINA MARCELA CALERO ROJAS	11144149768
4	DIANA PAOLA CONTRERAS LANCHEROS	1144149768
5	MARISOL RAMÍREZ CÁRDENAS	38641359
6	CLAUDIA MARCELA MURCIA PERDOMO	43870465
7	DIEGO VLADIMIR BOLAÑOS MORENO	16688416
8	JULIA EMMA TABORDA	1130636757
9	YANETH ANGELICA RESTREPO GONZALEZ	66927531
10	MARTA VIVIANA PELÁEZ LENIS	38756417
11	JENIFFER MADELEIN PATIÑO PONCE	1087958493
12	SANDRA LUCIA GOMEZ CORREA	52231294

13	MARIA FERNANDA MONTENEGRO MONTOYA	1144048182
14	SULAY BADOS MAYOR	66951589
15	LUISA FERNANDA CUADROS RUIZ	66959401
16	CINDY LORENA GÓMEZ	1116246170
17	EILIN TATIANA CAMACHO	1143871665

Existe entonces quórum suficiente para deliberar y decidir pues se encuentran presentes el 68% de los delegados de la Asamblea General.

2. Apertura de la reunión por parte del presidente de la agremiación.

El presidente de ASSTRACUD realiza la apertura de la reunión expone los motivos por los cuales es necesario que se le otorgue autorización para presentar propuestas conforme a los requisitos de la ***INVITACIÓN A CONTRATACIÓN DIRECTA*** *de la RED DE SALUD ESE ORIENTE, Cuyos objetos son:*

- *PRESTACIÓN DE SERVICIO SINDICAL PARA LA CONFORMACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS EQUIPOS BÁSICOS DE SALUD DEL ÁREA DE INFLUENCIA DE LA RED DE SALUD DEL ORIENTE, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES EN EL MARCO DE LA RESOLUCIÓN 0711 DEL 2025 DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL - ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD*

Esta autorización incluye la presentación de la oferta, firma de contrato, suscripción y ejecución de los eventuales Contratos Sindicales que llegase a suscribir. De igual forma la diligencia tiene como objeto la aprobación de los modelos de Reglamento Sindical. Así como también, facultad para poder obligar a la persona jurídica y presentar los documentos de condiciones requeridas en el pliego definitivo o invitación directa, participar en el proceso de selección, en el caso de requerirlo aportar la respectiva autorización del órgano social competente. En el caso de ser adjudicatario poder contratar sin límite de cuantía.

3. Lectura de la facultad que se le otorga al presidente para la presentación de propuesta.

La Asamblea General de ASSTRACUD le otorga las facultades amplias y suficientes a la presidente de la agremiación ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO, identificada con el número de cédula 66.999.022 para presentar propuestas conforme a los requisitos de la ***INVITACIÓN A CONTRATACIÓN DIRECTA*** *de la RED DE SALUD ESE ORIENTE, Cuyos objetos son:*

-PRESTACIÓN DE SERVICIO SINDICAL PARA LA CONFORMACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS EQUIPOS BÁSICOS DE SALUD DEL ÁREA DE INFLUENCIA DE LA RED DE SALUD DEL ORIENTE, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES EN EL MARCO DE LA RESOLUCIÓN 0711 DEL 2025 DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL - ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD

Esta autorización incluye la presentación de la oferta, firma de contrato, suscripción y ejecución de los eventuales Contratos Sindicales que llegase a suscribir. De igual forma la diligencia tiene como objeto la aprobación de los modelos de Reglamento Sindical. Así como también, facultad para poder obligar a la persona jurídica y presentar los documentos de condiciones requeridas en el pliego definitivo o invitación directa, participar en el proceso de selección, en el caso de requerirlo aportar la respectiva autorización del órgano social competente. En el caso de ser adjudicatario poder contratar sin límite de cuantía.

4. Aprobación Reglamento del Contrato Sindical

La presidente de la Asociación Sindical ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO presenta modelos de reglamento sindical a la Asamblea General de ASSTRACUD, quienes aprueban los Reglamentos sin objeción alguna.

ASSTRACUD
Asociación Sindical de
Trabajadores de Colombia y la Salud
Nit. 900521307-6

CERTIFICADO
ISO 9001:2015

CO25.0514.1

Siendo las **2:00 p.m.** culminó la reunión y tras un breve receso para la elaboración del acta, esta fue puesta a consideración de la Asamblea quien la aprobó íntegramente.

ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO
Presidente ASSTRACUD
Representante Legal

SANDRA LUCIA GOMÉZ
secretaria
Asamblea general de Asociados

Fiel copia del Acta Original que reposa en el Libro de Actas

SANDRA LUCIA GOMÉZ
Secretaria

ASSTRACUD
Asociación Sindical de
Trabajadores de Colombia y la Salud
Nit. 900521307-6

CERTIFICADO
ISO 9001:2015

CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Los suscritos, ANGELA MARIA LÓPEZ OSORIO, identificado con cedula de ciudadanía No. 66.999.022 en calidad de Representante Legal, y DIEGO EDINSON LOPEZ GUTIERREZ, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.144.158.536 en calidad de Revisor(a) Fiscal de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD, identificada con NIT. 900521307-6, en ejercicio de nuestras funciones y bajo la responsabilidad que nos corresponde,

CERTIFICAMOS QUE:

PRIMERO. Que la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD, en desarrollo de los contratos sindicales suscritos con las diferentes entidades contratantes, garantiza la afiliación y el pago de los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral de sus afiliados partícipes, en materia de salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con la normativa vigente.

SEGUNDO. Que, para efectos de determinar el Ingreso Base de Cotización (IBC) de los afiliados partícipes vinculados mediante contrato sindical, ASSTRACUD aplica lo establecido en el artículo 2.2.2.1.41 del Decreto 661 de 2026, según el cual el IBC para la liquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se calcula sobre el ciento por ciento (100%) de las compensaciones y beneficios recibidos por el afiliado partícipe con ocasión de la ejecución del contrato sindical, observando las exclusiones previstas en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y sin que, en ningún caso, dicho IBC sea inferior a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, salvo las novedades de ingreso y retiro proporcionales al tiempo correspondiente.

TERCERO. Que, para efectos de la determinación de la base sobre la cual se efectúan las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, los conceptos económicos reconocidos a los afiliados partícipes en el marco del contrato sindical comprenden los siguientes factores:

1. Compensación: corresponde al reconocimiento económico periódico que recibe el afiliado partícipe por la ejecución de las actividades sindicales objeto del contrato sindical y constituye uno de los componentes que integran la

base para la liquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

2. Beneficio 1 – Cesantías: corresponde al concepto económico reconocido al afiliado partícipe como equivalente al beneficio asociado a las cesantías, de acuerdo con las condiciones establecidas en el respectivo contrato sindical y en los reglamentos de la organización sindical.
3. Beneficio 2 – Prima: corresponde al concepto económico reconocido al afiliado partícipe como equivalente al beneficio asociado a la prima, de acuerdo con las condiciones establecidas en el respectivo contrato sindical y en los reglamentos de la organización sindical.
4. Beneficio 3 – Intereses a las cesantías: corresponde al concepto económico reconocido al afiliado partícipe como equivalente al beneficio asociado a los intereses de las cesantías.

CUARTO. Que la presente certificación se expide con fundamento en la información contable, administrativa y documental de la Asociación, y tiene como finalidad acreditar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los afiliados partícipes vinculados mediante contrato sindical.

La presente certificación se expide a solicitud de la parte interesada, a los treinta y un días del mes de julio de 2026.

Cordialmente,

ANGELA MARIA LÓPEZ OSORIO
Representante Legal
ASSTRACUD
C.C. No. 66.999.022

DIEGO EDINSON LOPEZ GUTIERREZ
Revisor(a) Fiscal
C.C. No. 1.144.158.536
T.P. No. 323671T de la JCC

CAPÍTULO I

Artículo 1. Objeto. El presente Reglamento del Contrato Sindical tiene por objeto establecer las normas, procedimientos, garantías, derechos, deberes, principios y mecanismos que regirán la participación de los afiliados de la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD en la ejecución de los contratos sindicales celebrados por la organización, garantizando el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, la autonomía sindical, la transparencia en la gestión, la igualdad de oportunidades entre los afiliados y el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan la figura del contrato sindical en Colombia.

Artículo 2. Finalidad. El presente reglamento tiene como finalidad:

a) Garantizar la correcta ejecución de los contratos sindicales celebrados por ASSTRACUD.
b) Establecer reglas objetivas y transparentes para la selección, permanencia, retiro y reemplazo de los afiliados partícipes.
c) Proteger los derechos fundamentales de los afiliados durante la ejecución de los contratos sindicales.
d) Prevenir cualquier forma de intermediación laboral ilegal o utilización indebida del contrato sindical.
e) Fortalecer los principios de democracia sindical, participación, igualdad, solidaridad, transparencia y buena fe.
f) Garantizar procedimientos internos ajustados al debido proceso y al derecho de defensa.
g) Promover condiciones de trabajo digno y decente para los afiliados partícipes.
h) Asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales, estatutarias y reglamentarias de la organización sindical.

Artículo 3. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento serán de obligatorio cumplimiento para:

1. Los afiliados que aspiren a participar en la ejecución de contratos sindicales.
2. Los afiliados partícipes de contratos sindicales.
3. Los coordinadores de contrato sindical.
4. Los integrantes de la Junta Directiva cuando ejerzan funciones relacionadas con la administración de los contratos sindicales.
5. Los comités o instancias internas creadas para la administración, seguimiento, control o ejecución de los contratos sindicales.
6. Los órganos disciplinarios y de autorregulación sindical.

Artículo 4. Naturaleza del Reglamento. El presente Reglamento constituye la norma interna especial que desarrolla las disposiciones contenidas en los Estatutos de ASSTRACUD respecto de la ejecución de los contratos sindicales y hace parte integral del sistema de gobierno, administración, autorregulación y cumplimiento de la organización sindical.

l) Trabajo digno y decente.
m) Progresividad de los derechos sociales.
n) Corresponsabilidad.
o) Legalidad.
p) Moralidad.
q) Eficiencia.
r) Responsabilidad.

Artículo 8. Definiciones. Para efectos de la interpretación y aplicación del presente Reglamento, se adoptan las siguientes definiciones:

1. **Afiliado:** Persona natural que ha sido admitida conforme a los Estatutos de ASSTRACUD, conserva su calidad de miembro activo de la organización sindical y ejerce los derechos y obligaciones derivados de dicha condición.
2. **Afiliado partícipe:** Afiliado que, previo cumplimiento de los requisitos estatutarios, legales y reglamentarios ha sido seleccionado para participar en la ejecución de uno o varios contratos sindicales celebrados por ASSTRACUD.
3. **Asamblea General:** Máximo órgano de dirección democrática de ASSTRACUD, conformado por los afiliados con derecho a participar conforme a los Estatutos.
4. **Autorregulación sindical:** Conjunto de normas, procedimientos, principios y mecanismos internos mediante los cuales ASSTRACUD garantiza el cumplimiento de sus Estatutos, reglamentos, decisiones de los órganos de dirección y del ordenamiento jurídico aplicable.
5. **Cliente o contratante:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que celebra un contrato sindical con ASSTRACUD para la ejecución de obras, prestación de servicios o desarrollo de procesos específicos.
6. **Compensación:** Reconocimiento económico que recibe el afiliado partícipe por la ejecución de las actividades desarrolladas en cumplimiento del contrato sindical, de conformidad con el presente Reglamento, los Estatutos y la normativa vigente.
7. **Contrato sindical:** Acuerdo de voluntades celebrado entre ASSTRACUD y un contratante para la prestación de servicios o ejecución de obras mediante la participación organizada de sus afiliados, en ejercicio de la autonomía sindical y conforme a la Constitución, la ley y los reglamentos aplicables.
8. **Coordinador del contrato sindical:** Afiliado designado por ASSTRACUD para coordinar técnica, administrativa y operativamente la ejecución del contrato sindical, sin que ello implique el ejercicio de subordinación laboral sobre los demás afiliados partícipes.
9. **Debido proceso:** Conjunto de garantías constitucionales y reglamentarias que aseguran que toda actuación adelantada por ASSTRACUD respete los principios de legalidad, imparcialidad, contradicción, defensa, doble instancia, proporcionalidad y motivación de las decisiones.
10. **Derechos fundamentales en el trabajo:** Derechos constitucionales y legales que protegen la dignidad, igualdad, libertad sindical, integridad, salud, seguridad social, intimidad y demás garantías inherentes a toda persona que desarrolla actividades en el marco de un contrato

internacionales ratificados por Colombia, la legislación laboral y sindical, los Estatutos de ASSTRACUD y las demás disposiciones que regulen el contrato sindical, privilegiando la protección de los derechos fundamentales y la autonomía sindical.

Artículo 10. Integración normativa. En los aspectos no definidos expresamente en el presente Reglamento, se aplicarán, en su orden:

1. La Constitución Política.
2. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia.
3. La legislación laboral y sindical vigente.
4. El Decreto 1072 de 2015 y sus modificaciones.
5. Los Estatutos de ASSTRACUD.
6. Los reglamentos internos de la organización sindical.
7. Las decisiones válidamente adoptadas por la Asamblea General y la Junta Directiva, dentro del ámbito de sus competencias.

CAPITULO II
DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS AFILIADOS EN LA EJECUCIÓN DE LOS CONTRATOS SINDICALES

Requisitos Generales para Participar en la Ejecución de los Contratos Sindicales

Artículo 11. Derecho de participación.

Todo afiliado de ASSTRACUD tendrá el derecho de postularse para participar en la ejecución de los contratos sindicales celebrados por la organización, siempre que cumpla los requisitos previstos en los Estatutos, el presente Reglamento, las necesidades técnicas del contrato sindical y los demás requisitos legales aplicables.

La participación en la ejecución de un contrato sindical constituye un derecho derivado de la calidad de afiliado, cuyo ejercicio estará sujeto a criterios objetivos, transparentes, técnicos y verificables, sin que implique un derecho adquirido a ser seleccionado para un contrato específico.

Artículo 12. Principios de selección. La selección de los afiliados que participarán en la ejecución de un contrato sindical se desarrollará con estricta observancia de los principios de:

a) Igualdad de oportunidades.
b) Transparencia.
c) Objetividad.
d) Mérito.

e) Publicidad interna.
f) Imparcialidad.
g) Buena fe.
h) No discriminación.
i) Idoneidad técnica.
j) Democracia sindical.
k) Participación.
l) Eficiencia administrativa.
En ningún caso podrán adoptarse decisiones arbitrarias, discriminatorias o sustentadas en criterios distintos de los establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 13. Tiempo mínimo de afiliación. Para participar en la ejecución de un contrato sindical, el afiliado deberá acreditar una antigüedad mínima de **un (1) día calendario** contados desde la fecha de aprobación de su afiliación por el órgano competente de ASSTRACUD.

Este término tiene como finalidad garantizar la integración efectiva del afiliado a la organización sindical, el conocimiento de sus Estatutos, reglamentos, principios y deberes, así como su participación en las actividades de inducción y capacitación institucional.

Parágrafo primero. La Asamblea General podrá modificar el término mínimo de afiliación mediante reforma del presente Reglamento, siempre que dicha modificación respete los principios de igualdad, razonabilidad, proporcionalidad y autonomía sindical.

Parágrafo segundo. En aquellos contratos sindicales cuya naturaleza requiera una vinculación inmediata de personal altamente especializado y no existan afiliados disponibles que cumplan el tiempo mínimo previsto, la Junta Directiva podrá autorizar, de manera excepcional y mediante decisión motivada, la participación de afiliados con menor antigüedad, dejando constancia escrita de las razones técnicas que justifican la excepción.

Artículo 14. Requisitos generales de elegibilidad. Además del tiempo mínimo de afiliación, el aspirante deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Encontrarse afiliado activo a ASSTRACUD.
2. No tener suspendidos sus derechos como afiliado.
3. Encontrarse al día en las obligaciones estatutarias que le sean exigibles.
4. Cumplir el perfil ocupacional requerido para el contrato sindical.
5. Acreditar la formación académica, técnica o profesional exigida.
6. Presentar los documentos soporte que acrediten experiencia, competencias y habilitaciones cuando sean requeridas.
7. Cumplir los requisitos de salud ocupacional, seguridad y demás exigencias legales aplicables.
8. No encontrarse incurso en inhabilidades, incompatibilidades o conflictos de interés que impidan su participación.

9. Suscribir los compromisos éticos, disciplinarios y de cumplimiento establecidos por ASSTRACUD.

Artículo 15. Igualdad de oportunidades. Todos los afiliados tendrán igualdad de oportunidades para participar en los procesos de selección, sin discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico, religión, opinión política, condición económica, estado civil o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución y la ley. Las decisiones de selección deberán fundamentarse exclusivamente en criterios objetivos relacionados con el perfil requerido, la experiencia, las competencias y las necesidades del contrato sindical.

Artículo 16. Prohibición de preferencias indebidas. Se prohíbe a cualquier directivo, coordinador, integrante de comités o funcionario de ASSTRACUD:

a) Favorecer afiliados por razones de amistad, parentesco o afinidad política.
b) Condicionar la participación en contratos sindicales al pago de sumas de dinero o beneficios particulares.
c) Exigir contraprestaciones indebidas.
d) Discriminar afiliados por razones personales.
e) Alterar los procedimientos de selección.
f) Utilizar la asignación de contratos sindicales como mecanismo de presión o retaliación.
El incumplimiento de esta disposición constituirá falta disciplinaria gravísima.

Artículo 17. Registro de elegibles. ASSTRACUD llevará un Registro de Afiliados Elegibles para la ejecución de contratos sindicales, en el cual se consignará, como mínimo:

1. Nombre completo.
2. Documento de identidad.
3. Fecha de afiliación.
4. Profesión u ocupación.
5. Perfil ocupacional.
6. Formación académica.
7. Experiencia.
8. Certificaciones.
9. Estado disciplinario.
10. Disponibilidad para participar.
11. Contratos sindicales en los cuales ha participado.
12. Capacitaciones recibidas.

Este registro será administrado con observancia de la normativa sobre protección de datos personales y servirá como herramienta para garantizar procesos de selección objetivos, trazables y verificables.

8. No discriminación.
9. Buena fe.
10. Participación democrática.
11. Eficiencia.
12. Trazabilidad de las decisiones.
13. Confidencialidad de la información personal.

Artículo 21. Competencia. Corresponde a la Junta Directiva de ASSTRACUD, directamente o mediante el Comité que ésta designe, adelantar el procedimiento de selección de los afiliados que participarán en la ejecución de los contratos sindicales, sin perjuicio de las funciones operativas que puedan ser asignadas al Coordinador del Contrato Sindical.

En todo caso, la decisión final de selección deberá quedar debidamente documentada.

Artículo 22. Inicio del procedimiento. El procedimiento de selección iniciará una vez ASSTRACUD conozca las necesidades de personal derivadas del contrato sindical, para lo cual se identificarán, como mínimo:

1. Objeto del contrato.
2. Número de afiliados requeridos.
3. Perfiles ocupacionales.
4. Nivel de formación.
5. Experiencia requerida.
6. Competencias específicas.
7. Lugar de ejecución.
8. Jornada o modalidad de prestación de la actividad.
9. Fecha estimada de inicio.

Artículo 23. Convocatoria interna. Identificadas las necesidades del contrato sindical, ASSTRACUD realizará una convocatoria interna dirigida a los afiliados que puedan cumplir el perfil requerido.

La convocatoria podrá efectuarse mediante cualquiera de los siguientes mecanismos:

a) Página web institucional.
b) Correo electrónico.
c) Plataforma tecnológica institucional.
d) Carteleras.
e) Comunicaciones oficiales.
f) Cualquier otro medio idóneo adoptado por la organización sindical.

En casos de urgencia debidamente justificados o cuando se trate de reemplazos inmediatos, la convocatoria podrá realizarse mediante mecanismos abreviados, dejando constancia escrita de las razones que justifican dicha modalidad.

d) Capacitación institucional.
e) Habilidades específicas.
f) Cumplimiento de requisitos legales.
g) Necesidades particulares del contrato sindical.
En ningún caso podrán utilizarse criterios subjetivos, discriminatorios o ajenos al objeto del contrato.

Artículo 28. Registro de evaluación. Toda evaluación deberá quedar documentada en un formato interno que permita identificar:

1. Los afiliados evaluados.
2. Los criterios aplicados.
3. El resultado obtenido.
4. La decisión adoptada.
5. La autoridad que realizó la evaluación.

Estos documentos harán parte del expediente del contrato sindical.

Artículo 29. Decisión de selección. Concluida la evaluación, la Junta Directiva o el órgano competente adoptará la decisión de selección mediante acto interno debidamente motivado, en el cual se dejará constancia de:

1. Los afiliados seleccionados.
2. Los perfiles asignados.
3. La fecha de inicio.
4. Los criterios utilizados para la selección.
5. La conformación, cuando sea pertinente, de una lista de elegibles para suplir vacantes o reemplazos.

Artículo 30. Comunicación de resultados. La decisión será comunicada a los afiliados seleccionados por los medios oficiales de la organización sindical.

Los afiliados no seleccionados podrán solicitar información sobre las razones objetivas que sustentaron la decisión, sin que ello implique la divulgación de información reservada o de datos personales de otros afiliados.

Artículo 31. Archivo y trazabilidad. Todas las actuaciones adelantadas durante el procedimiento de selección deberán conservarse en el expediente del contrato sindical, garantizando la trazabilidad, transparencia y posibilidad de verificación por parte de los órganos de control interno, la Asamblea General, la Junta Directiva y las autoridades competentes.

10. Decisión adoptada como consecuencia de un procedimiento disciplinario debidamente ejecutoriado.
11. Cierre, suspensión o terminación del servicio contratado por el contratante.
12. Reducción o modificación de las necesidades operativas del contrato sindical debidamente justificadas.
13. Fuerza mayor o caso fortuito que haga imposible la continuidad de la participación.
14. Las demás previstas en la ley, los Estatutos o el presente Reglamento.

Artículo 36. Retiro voluntario. El afiliado podrá solicitar en cualquier momento su retiro de la ejecución del contrato sindical mediante comunicación escrita dirigida a ASSTRACUD.
La organización sindical procurará que el retiro se produzca de manera organizada, garantizando la continuidad del servicio y la entrega adecuada de las actividades que se encuentren bajo su responsabilidad.

Artículo 37. Retiro por razones operativas. Cuando el contratante modifique el objeto, el alcance, el número de perfiles requeridos o las condiciones de ejecución del contrato sindical, ASSTRACUD podrá disponer el retiro parcial o total de afiliados, siempre que dicha decisión responda a necesidades objetivas del contrato y quede debidamente motivada.

Artículo 38. Retiro derivado de procedimiento disciplinario. Cuando el retiro tenga como fundamento una sanción disciplinaria, únicamente podrá hacerse efectivo una vez exista decisión ejecutoriada conforme al procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

Procedimiento de Retiro

Artículo 39. Actuaciones previas.
Antes de adoptar una decisión de retiro, ASSTRACUD verificará:

1. La causal invocada.
2. Los documentos que la acreditan.
3. La necesidad de garantizar la continuidad del contrato sindical.
4. La procedencia de un eventual reemplazo.

Cuando el retiro tenga origen disciplinario, se observará íntegramente el procedimiento previsto en el Título correspondiente.

Artículo 40. Decisión. Toda decisión de retiro deberá constar por escrito y contener como mínimo:

1. Identificación del afiliado.
2. Causal aplicada.
3. Fundamentos de hecho y de derecho.
4. Fecha de efectividad.

CAPITULO V
DEL COORDINADOR O COORDINADORES DEL CONTRATO SINDICAL

Designación, Naturaleza y Funciones del Coordinador

Artículo 46. Objeto. El presente Título tiene por objeto regular el procedimiento para la designación, funciones, responsabilidades, deberes, prohibiciones, remoción y demás aspectos relacionados con el Coordinador o Coordinadores del Contrato Sindical, garantizando una adecuada administración y ejecución de los contratos sindicales celebrados por ASSTRACUD.

Artículo 47. Designación del Coordinador. Para cada contrato sindical celebrado por ASSTRACUD, la Junta Directiva designará uno o varios Coordinadores del Contrato Sindical, de acuerdo con la naturaleza, complejidad, número de afiliados partícipes, cobertura territorial, volumen de actividades o necesidades técnicas y administrativas del contrato.

La designación deberá constar en acta de Junta Directiva o en el acto administrativo interno que haga sus veces.

Artículo 48. Procedimiento para la designación. La designación del Coordinador se efectuará mediante el siguiente procedimiento:

1. Identificación de la necesidad de designación.
2. Definición del perfil requerido.
3. Verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento.
4. Evaluación de la experiencia, competencias y conocimientos del afiliado.
5. Deliberación de la Junta Directiva.
6. Expedición del acto de designación.
7. Comunicación al afiliado designado.
8. Comunicación al contratante cuando resulte procedente.

Artículo 49. Requisitos para ser Coordinador. Podrá ser designado Coordinador del Contrato Sindical el afiliado que reúna, como mínimo, los siguientes requisitos:

1. Ser afiliado activo de ASSTRACUD.
2. Encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos como afiliado.
3. No registrar sanciones disciplinarias vigentes que afecten el ejercicio de la función.
4. Acreditar idoneidad profesional, técnica o administrativa relacionada con el objeto del contrato sindical.
5. Demostrar experiencia suficiente para coordinar la ejecución del contrato.
6. Conocer los Estatutos, el presente Reglamento, el Código de Ética y las políticas institucionales.

Artículo 53. Prohibiciones. El Coordinador no podrá:

1. Ejercer subordinación laboral sobre los afiliados.
2. Imponer sanciones disciplinarias.
3. Modificar unilateralmente las compensaciones de los afiliados.
4. Exigir actividades ajenas al objeto del contrato sindical.
5. Favorecer afiliados por razones de parentesco, amistad, interés económico o cualquier criterio subjetivo.
6. Solicitar o recibir beneficios económicos o dádivas derivados del ejercicio de sus funciones.
7. Utilizar información privilegiada para beneficio propio o de terceros.
8. Incurrir en conductas discriminatorias o de acoso.
9. Delegar sus funciones sin autorización expresa de la Junta Directiva.

Artículo 54. Conflictos de interés. El Coordinador deberá informar inmediatamente a la Junta Directiva cualquier situación que pueda generar un conflicto entre sus intereses personales y los intereses de ASSTRACUD o del contrato sindical.

Mientras se resuelve la situación, la Junta Directiva podrá adoptar las medidas necesarias para garantizar la transparencia de la actuación, incluyendo la designación temporal de otro Coordinador.

Artículo 55. Responsabilidad. El Coordinador responderá disciplinariamente por el incumplimiento de las obligaciones previstas en este Reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, fiscales o de cualquier otra naturaleza a que haya lugar conforme al ordenamiento jurídico.

Terminación de la Designación

Artículo 56. Causales de terminación. La designación del Coordinador terminará por cualquiera de las siguientes causas:

1. Terminación del contrato sindical.
2. Renuncia aceptada por la Junta Directiva.
3. Pérdida de la calidad de afiliado.
4. Incapacidad permanente para ejercer la función.
5. Remoción por decisión motivada de la Junta Directiva.
6. Sanción disciplinaria que haga incompatible el ejercicio del cargo.
7. Fallecimiento.
8. Las demás previstas en la ley, los Estatutos o el presente Reglamento.

Artículo 57. Remoción. La Junta Directiva podrá remover al Coordinador mediante decisión motivada cuando se configure cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior o cuando existan razones objetivas relacionadas con la adecuada ejecución del contrato sindical.

Artículo 61. Conflictos susceptibles de solución. Podrán someterse a los mecanismos previstos en este Reglamento, entre otros:

1. Diferencias derivadas de la ejecución del contrato sindical.
2. Conflictos relacionados con la asignación de actividades.
3. Dificultades de comunicación entre afiliados.
4. Controversias derivadas de la interpretación del presente Reglamento.
5. Diferencias relacionadas con la convivencia durante la ejecución del contrato.
6. Cualquier otro conflicto de naturaleza conciliable que no constituya falta disciplinaria grave o conducta prohibida por la ley.

Mecanismos Alternativos

Artículo 62. Mecanismos. ASSTRACUD promoverá la utilización de los siguientes mecanismos alternativos de solución de conflictos:

1. Arreglo directo.
2. Diálogo asistido.
3. Mediación sindical.
4. Conciliación interna.
5. Intervención de la Junta Directiva.
6. Cualquier otro mecanismo autorizado por la ley y compatible con la naturaleza del conflicto.

Artículo 63. Arreglo directo. El arreglo directo constituye el mecanismo preferente para la solución de conflictos y consistirá en el diálogo voluntario entre las personas involucradas, con el propósito de alcanzar un acuerdo respetuoso y mutuamente satisfactorio.
Cuando las partes lo soliciten, podrá participar un representante designado por ASSTRACUD para facilitar la comunicación.

Artículo 64. Mediación sindical. Cuando el conflicto no pueda resolverse mediante arreglo directo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de un mediador designado por la Junta Directiva.

El mediador facilitará el diálogo, propondrá alternativas de solución y procurará acercar las posiciones de las partes, sin imponer decisiones.

Artículo 65. Conciliación interna. La Junta Directiva podrá convocar una audiencia de conciliación interna con el propósito de facilitar un acuerdo entre las partes.

De lograrse un acuerdo, éste se consignará en un acta suscrita por los asistentes, en la cual se establecerán los compromisos asumidos y los términos para su cumplimiento.

Artículo 66. Intervención institucional. Cuando el conflicto tenga impacto sobre la ejecución del

ASSTRACUD podrá promover previamente la utilización de alguno de estos mecanismos, siempre que ello no implique renuncia al ejercicio de la potestad disciplinaria ni afecte los derechos de las partes.

TÍTULO VII
DE LA DESTINACIÓN DE LOS EXCEDENTES DEL CONTRATO SINDICAL

Disposiciones Generales

Artículo 71. Objeto. El presente Título tiene por objeto regular la destinación de los excedentes económicos generados por la ejecución de los contratos sindicales celebrados por ASSTRACUD, garantizando que una parte de dichos recursos se destine al fortalecimiento del bienestar de los afiliados y al desarrollo institucional de la organización sindical, de conformidad con la legislación vigente, los Estatutos y el presente Reglamento.

Artículo 72. Naturaleza de los excedentes. Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por excedentes el resultado económico positivo que se obtenga una vez ejecutado el contrato sindical y descontados todos los costos, compensaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, gastos administrativos, impuestos, reservas y demás obligaciones legales y contractuales.

La determinación de los excedentes deberá efectuarse con base en criterios contables, financieros y tributarios técnicamente soportados.

Artículo 73. Principios para la administración de los excedentes. La administración y destinación de los excedentes se sujetará a los siguientes principios:

1. Transparencia.
2. Legalidad.
3. Eficiencia.
4. Sostenibilidad financiera.
5. Solidaridad.
6. Equidad.
7. Participación democrática.
8. Publicidad.
9. Responsabilidad administrativa.
10. Beneficio colectivo de los afiliados.

Destinación de los Excedentes

Artículo 74. Destinación. Los excedentes generados por la ejecución de los contratos sindicales serán destinados conforme a las decisiones de la Asamblea General, los Estatutos y las políticas institucionales de ASSTRACUD, garantizando, en todo caso, la destinación de recursos para el bienestar y fortalecimiento de los afiliados.

2. Los recursos destinados a programas de bienestar.
3. La ejecución presupuestal.
4. Los beneficiarios de los programas.
5. Los resultados alcanzados.

Artículo 80. Criterios de acceso. Los programas financiados con recursos provenientes de los excedentes deberán implementarse bajo criterios objetivos, transparentes y de igualdad de oportunidades, evitando cualquier forma de discriminación o favoritismo.

Cuando la demanda supere la disponibilidad de recursos, la Junta Directiva adoptará criterios de priorización previamente definidos y aprobados por la Asamblea General o establecidos en los reglamentos internos correspondientes.

Artículo 81. Control y seguimiento. La Junta Directiva establecerá mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar la correcta utilización de los recursos provenientes de los excedentes y el impacto de los programas implementados, sin perjuicio de las funciones de control que correspondan a la Asamblea General, la Revisoría Fiscal y los demás órganos competentes.

TÍTULO VIII
DEL PROCEDIMIENTO PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS COMPENSACIONES

Disposiciones Generales

Artículo 82. Objeto. El presente Título tiene por objeto regular el procedimiento para la determinación, liquidación, distribución y pago de las compensaciones económicas a favor de los afiliados partícipes en la ejecución de los contratos sindicales, garantizando criterios de objetividad, transparencia, equidad, sostenibilidad financiera y cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales.

Artículo 83. Naturaleza de las compensaciones. Las compensaciones constituyen la retribución económica que recibe el afiliado por su participación en la ejecución del contrato sindical y corresponden a la naturaleza asociativa propia del contrato sindical.

En consecuencia, las compensaciones no constituyen salario, remuneración laboral ni generan, por sí mismas, una relación de trabajo subordinado entre ASSTRACUD y sus afiliados, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones previstas en la legislación aplicable al contrato sindical y al Sistema de Seguridad Social Integral.

Artículo 84. Principios. La distribución de las compensaciones se regirá por los principios de:

1. Transparencia.

1. La ejecución efectiva de las actividades asignadas.
2. Los registros administrativos del contrato.
3. Los soportes de cumplimiento.
4. Las novedades reportadas.
5. Las condiciones establecidas en el contrato sindical.

Artículo 89. Periodicidad. Las compensaciones serán distribuidas con la periodicidad definida para cada contrato sindical, conforme a su disponibilidad financiera y a las condiciones pactadas con el contratante, procurando mantener una programación estable y oportuna de los pagos.

Artículo 90. Deducciones autorizadas. De las compensaciones únicamente podrán efectuarse las deducciones autorizadas por la Constitución, la ley, los Estatutos, el presente Reglamento o aquellas expresamente autorizadas por el afiliado cuando sean legalmente procedentes.

Artículo 91. Información al afiliado. Todo afiliado tendrá derecho a conocer la liquidación de su compensación, incluyendo los conceptos que la integran, las deducciones efectuadas y el valor neto distribuido.

ASSTRACUD garantizará mecanismos adecuados para que los afiliados puedan solicitar aclaraciones sobre su liquidación.

Revisión y Reclamaciones

Artículo 92. Solicitud de revisión. El afiliado que considere que existe un error en la liquidación o distribución de su compensación podrá solicitar su revisión mediante escrito dirigido a ASSTRACUD dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que tenga conocimiento de la liquidación.

Artículo 93. Trámite de la reclamación. Recibida la solicitud, ASSTRACUD verificará la información financiera, administrativa y contractual correspondiente y emitirá respuesta motivada dentro de un término máximo de quince (15) días hábiles, sin perjuicio de que pueda requerir información adicional cuando resulte necesaria.

Artículo 94. Corrección de errores. Cuando se establezca la existencia de errores en la liquidación de las compensaciones, ASSTRACUD realizará los ajustes correspondientes en el menor tiempo posible, dejando constancia documental de las modificaciones efectuadas.

Artículo 95. Registro y trazabilidad. Toda actuación relacionada con la determinación, liquidación, distribución, revisión o ajuste de las compensaciones deberá conservarse en el expediente del contrato sindical, garantizando su trazabilidad, transparencia y disponibilidad para efectos de auditoría, control interno y verificación por parte de las autoridades competentes.

2. Actas de aprobación y autorizaciones internas.
3. Pólizas y garantías.
4. Actas de inicio, suspensión, modificación, prórroga y liquidación.
5. Relación de afiliados partícipes.
6. Actos de designación del Coordinador.
7. Convocatorias y documentos del proceso de selección.
8. Registros de inducción y capacitación.
9. Registros de compensaciones.
10. Soportes de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
11. Registros de novedades, retiros y reemplazos.
12. Informes de ejecución.
13. Actas de reuniones.
14. Comunicaciones con el contratante.
15. Requerimientos de autoridades y sus respuestas.
16. Actuaciones disciplinarias relacionadas con el contrato.
17. Actuaciones derivadas de mecanismos alternativos de solución de conflictos.
18. Registros de Seguridad y Salud en el Trabajo que correspondan.
19. Demás documentos que evidencien la correcta ejecución del contrato sindical.

Artículo 100. Organización del expediente. Los documentos deberán organizarse de forma cronológica, temática o conforme al sistema de gestión documental adoptado por ASSTRACUD, garantizando su fácil consulta y adecuada identificación.

Cada expediente deberá contar con un índice actualizado de los documentos que lo integran.

Artículo 101. Expediente electrónico. ASSTRACUD podrá administrar los expedientes mediante sistemas electrónicos de gestión documental que garanticen:

1. Integridad.
2. Disponibilidad.
3. Autenticidad.
4. Respaldo de la información.
5. Control de versiones.
6. Registro de modificaciones.
7. Seguridad informática.

Custodia y Conservación

Artículo 102. Custodia. La custodia de los expedientes corresponderá a la dependencia o responsable designado por la Junta Directiva, quien deberá adoptar las medidas necesarias para evitar pérdida, alteración, destrucción o acceso no autorizado a la información.

destrucción, divulgación indebida o utilización no autorizada de la información, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias, civiles, penales o administrativas a que haya lugar.

TÍTULO X
DE LOS MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO SINDICAL

Disposiciones Generales

Artículo 110. Objeto. El presente Título tiene por objeto establecer los mecanismos de seguimiento, evaluación, control y mejora continua de la ejecución de los contratos sindicales administrados por ASSTRACUD, con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones contractuales, la satisfacción del contratante, la protección de los derechos de los afiliados y el fortalecimiento institucional de la organización sindical.

Artículo 111. Finalidad. Los mecanismos de seguimiento y evaluación tendrán como finalidad:

1. Verificar el cumplimiento del objeto contractual.
2. Evaluar la calidad en la ejecución del contrato sindical.
3. Detectar oportunamente riesgos e incumplimientos.
4. Implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora.
5. Garantizar el uso adecuado de los recursos.
6. Promover la mejora continua de la gestión sindical.
7. Facilitar la rendición de cuentas a los órganos de dirección y control.

Artículo 112. Principios. El seguimiento y evaluación de los contratos sindicales se desarrollará conforme a los principios de:

1. Transparencia.
2. Objetividad.
3. Responsabilidad.
4. Eficiencia.
5. Eficacia.
6. Oportunidad.
7. Participación.
8. Trazabilidad.
9. Mejora continua.
10. Legalidad.

Responsables del Seguimiento

Artículo 113. Responsables. El seguimiento de la ejecución del contrato sindical estará a cargo de:

2. Oportunidad en la ejecución.
3. Calidad del servicio.
4. Cumplimiento de obligaciones legales.
5. Gestión documental.
6. Cumplimiento de las compensaciones.
7. Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Atención de requerimientos del contratante.
9. Cumplimiento de planes de mejora.

Los indicadores deberán revisarse periódicamente para asegurar su pertinencia y utilidad.

Artículo 117. Informes. El Coordinador del Contrato Sindical presentará informes periódicos a la Junta Directiva sobre el estado de ejecución del contrato, incluyendo, como mínimo:

1. Avance del contrato.
2. Novedades relevantes.
3. Riesgos identificados.
4. Incumplimientos detectados.
5. Acciones implementadas.
6. Recomendaciones de mejora.

Evaluación y Mejora Continua

Artículo 118. Evaluación de resultados. Al finalizar cada contrato sindical, o cuando la Junta Directiva lo considere necesario, ASSTRACUD realizará una evaluación integral de la ejecución, que comprenderá aspectos técnicos, administrativos, financieros, jurídicos y organizacionales.

Artículo 119. Acciones de mejora. Cuando como resultado del seguimiento o de la evaluación se identifiquen oportunidades de mejora, la Junta Directiva adoptará las acciones preventivas, correctivas o de mejora que resulten necesarias, asignando responsables y plazos para su implementación.

Artículo 120. Gestión del riesgo. Durante la ejecución del contrato sindical, ASSTRACUD implementará mecanismos para identificar, analizar, evaluar y tratar los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de las obligaciones contractuales, la prestación del servicio, la seguridad de los afiliados o la sostenibilidad institucional.

Los riesgos identificados deberán registrarse y ser objeto de seguimiento periódico.

Artículo 121. Participación del contratante. Cuando la naturaleza del contrato sindical lo permita, ASSTRACUD podrá desarrollar espacios de seguimiento conjunto con el contratante para evaluar la ejecución del contrato, revisar oportunidades de mejora y fortalecer la coordinación institucional,

Artículo 126. Principios. Toda actuación disciplinaria se desarrollará con observancia de los principios de:

1. Legalidad.
2. Debido proceso.
3. Derecho de defensa.
4. Presunción de inocencia.
5. Favorabilidad.
6. Contradicción.
7. Imparcialidad.
8. Doble instancia, cuando proceda.
9. Proporcionalidad.
10. Razonabilidad.
11. Buena fe.
12. Celeridad.
13. Economía procesal.
14. Publicidad restringida.
15. Respeto por la dignidad humana.

Artículo 127. Ámbito de aplicación. El presente régimen disciplinario será aplicable a todos los afiliados que participen en la ejecución de contratos sindicales administrados por ASSTRACUD, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, fiscales, administrativas o de otra naturaleza que puedan derivarse de los mismos hechos.

Artículo 128. Autonomía del procedimiento disciplinario. El procedimiento de autorregulación sindical es autónomo e independiente de cualquier actuación administrativa, judicial, penal o disciplinaria adelantada por otras autoridades o por el contratante.

La existencia de investigaciones o decisiones externas no impedirá que ASSTRACUD ejerza su potestad disciplinaria, siempre que se respeten las garantías previstas en este Reglamento.

Competencia Disciplinaria

Artículo 129. Órganos competentes. El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponderá a los órganos previstos en los Estatutos de ASSTRACUD y el procedimiento de autorregulación sindical, de conformidad con sus competencias.

En desarrollo del procedimiento podrán intervenir, según corresponda:

1. Dirección Jurídica.
2. La Junta Directiva.

Artículo 135. Evaluación preliminar.

Recibida la queja o el informe, la autoridad competente realizará una evaluación preliminar para determinar:

1. Si los hechos son de competencia de ASSTRACUD.
2. Si constituyen presuntamente una falta disciplinaria.
3. Si existen elementos mínimos para iniciar actuación.
4. Si procede una salida preventiva conforme al Título VI de este Reglamento, cuando la naturaleza del caso lo permita.

Artículo 136. Apertura de investigación. Cuando existan elementos suficientes, la autoridad competente ordenará mediante decisión motivada la apertura de la investigación disciplinaria, indicando:

1. Los hechos investigados.
2. La presunta falta.
3. Las normas presuntamente vulneradas.
4. La autoridad encargada de la instrucción.
5. Los derechos que asisten al investigado.

TÍTULO XII
DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN

Disposiciones Generales

Artículo 137. Objeto. El presente Título tiene por objeto establecer el Protocolo para la prevención, atención, protección, investigación y sanción de las violencias basadas en género, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación que pueda presentarse en el desarrollo de las actividades relacionadas con la ejecución de los contratos sindicales administrados por ASSTRACUD.

Artículo 138. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo serán aplicables a:

1. Los afiliados partícipes.
2. Los integrantes de la Junta Directiva.
3. Los Coordinadores del Contrato Sindical.
4. Los miembros de comités institucionales.
5. Los trabajadores, contratistas o colaboradores de ASSTRACUD.
6. Las demás personas que interactúen en el desarrollo de los contratos sindicales, en lo que

Protocolo.

Los reportes podrán presentarse de manera escrita, verbal o a través de los canales tecnológicos habilitados por la organización.

Artículo 144. Medidas de protección. Cuando las circunstancias lo ameriten, ASSTRACUD podrá adoptar medidas de protección de carácter preventivo, entre ellas:

1. Separación temporal de espacios de interacción.
2. Ajustes organizacionales necesarios para proteger a la presunta víctima.
3. Acompañamiento institucional.
4. Remisión a las autoridades competentes cuando exista obligación legal o se identifique un riesgo para la integridad de las personas.
5. Las demás medidas razonables que resulten necesarias para evitar la continuidad de la conducta denunciada.

La adopción de estas medidas no implicará un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de las personas involucradas.

Artículo 145. Confidencialidad. Toda actuación adelantada en aplicación del presente Protocolo tendrá carácter reservado y la información solo podrá ser conocida por quienes deban intervenir en el procedimiento o por las autoridades competentes, conforme a la ley.

Investigación y Actuación

Artículo 146. Trámite. Cuando los hechos denunciados puedan constituir una falta disciplinaria, la actuación se adelantará conforme al procedimiento disciplinario previsto en el presente Reglamento, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la contradicción.

Artículo 147. Coordinación con autoridades. Cuando los hechos puedan constituir una conducta de relevancia penal, administrativa o disciplinaria externa, ASSTRACUD pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades competentes cuando exista obligación legal para ello, sin perjuicio de la autonomía de su procedimiento interno.

Artículo 148. Prohibición de represalias. Se prohíbe cualquier forma de represalia contra las personas que, de buena fe, presenten una queja, suministren información, intervengan como testigos o colaboren en el esclarecimiento de los hechos.

El incumplimiento de esta prohibición constituirá falta disciplinaria.

2. Idoneidad.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Transparencia.
5. Mérito.
6. No discriminación.
7. Calidad.
8. Eficiencia.
9. Actualización permanente.
10. Correspondencia con el objeto contractual.

Definición de los Perfiles Ocupacionales

Artículo 155. Contenido de los perfiles ocupacionales. Cada perfil ocupacional deberá contener, como mínimo:

1. Denominación del perfil.
2. Objetivo del cargo o actividad.
3. Funciones o actividades principales.
4. Formación académica requerida.
5. Experiencia mínima.
6. Competencias técnicas.
7. Competencias comportamentales.
8. Certificaciones o licencias exigidas por la ley, cuando correspondan.
9. Requisitos especiales del contratante, cuando sean compatibles con la normativa vigente.
10. Condiciones particulares para la ejecución de la actividad.

Artículo 166. Elaboración. Los perfiles ocupacionales serán elaborados por ASSTRACUD con base en:

1. El objeto del contrato sindical.
2. Las necesidades del contratante.
3. La normatividad vigente.
4. Los estándares técnicos de cada profesión u oficio.
5. Los principios de igualdad, mérito e idoneidad.

Artículo 156. Aprobación. Los perfiles ocupacionales deberán ser aprobados por la Junta Directiva o por el órgano que ésta delegue, dejando constancia documental de su adopción y de las razones técnicas que los sustentan.

Actualización de los Perfiles

Artículo 157. Actualización. Los perfiles ocupacionales podrán actualizarse cuando se presente cualquiera de las siguientes circunstancias:

Artículo 163. Conservación. Los perfiles ocupacionales y sus modificaciones harán parte del sistema de gestión documental de ASSTRACUD y deberán conservarse conforme a las políticas institucionales de archivo, gestión documental y protección de la información.

Artículo 164. Articulación institucional. Los perfiles ocupacionales deberán aplicarse de manera armónica con el presente Reglamento, los Estatutos, el procedimiento de selección de afiliados, el sistema de gestión documental, el programa de capacitación, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás políticas institucionales adoptadas por ASSTRACUD.

TÍTULO XIV
DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO, INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y ÉTICA

Disposiciones Generales

Artículo 165. Objeto. El presente Título tiene por objeto establecer el Programa de Cumplimiento, Integridad, Transparencia y Ética de ASSTRACUD, orientado a prevenir riesgos legales, éticos, disciplinarios, operacionales y reputacionales asociados con la ejecución de los contratos sindicales, promoviendo una cultura organizacional basada en el cumplimiento de la Constitución, la ley, los Estatutos y el presente Reglamento.

Artículo 166. Finalidad. El Programa tendrá las siguientes finalidades:

1. Fortalecer la cultura de cumplimiento normativo.
2. Promover la transparencia en la gestión sindical.
3. Prevenir actos de corrupción, fraude y conflictos de interés.
4. Garantizar el comportamiento ético de los afiliados y directivos.
5. Proteger la reputación institucional de ASSTRACUD.
6. Fortalecer la confianza de los contratantes y de las autoridades.
7. Promover la mejora continua de los procesos institucionales.

Artículo 167. Principios. El Programa se desarrollará con fundamento en los principios de:

1. Integridad.
2. Legalidad.
3. Transparencia.
4. Honestidad.
5. Responsabilidad.
6. Buena fe.
7. Diligencia.
8. Objetividad.
9. Rendición de cuentas.
10. Respeto.

Cultura de Integridad

Artículo 171. Compromiso institucional. ASSTRACUD promoverá una cultura organizacional basada en la ética, el respeto por la legalidad, la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos sindicales.

Artículo 172. Deberes de los afiliados. Los afiliados deberán:

1. Actuar con honestidad.
2. Cumplir la Constitución y la ley.
3. Observar los Estatutos y este Reglamento.
4. Proteger el patrimonio y la imagen institucional.
5. Informar situaciones de riesgo o posibles irregularidades.
6. Cooperar con las auditorías y controles internos.
7. Participar en las actividades de capacitación institucional.

Artículo 173. Deberes de los directivos y coordinadores. Además de los deberes generales, los directivos y coordinadores deberán:

1. Dar ejemplo de comportamiento ético.
2. Promover la cultura de cumplimiento.
3. Garantizar la transparencia en la toma de decisiones.
4. Velar por el cumplimiento del presente Programa.
5. Reportar oportunamente cualquier riesgo relevante para la organización.

Denuncias y Protección del Denunciante

Artículo 174. Canales de denuncia. ASSTRACUD dispondrá de canales institucionales para recibir denuncias relacionadas con posibles incumplimientos legales, éticos o reglamentarios, garantizando mecanismos accesibles, confidenciales y seguros.

Artículo 175. Protección del denunciante.

Las personas que, de buena fe, presenten denuncias o suministren información sobre posibles irregularidades no podrán ser objeto de represalias, discriminación o cualquier otra actuación que afecte sus derechos por razón de la denuncia presentada.

Artículo 176. Investigación.

Toda denuncia será analizada conforme a los procedimientos internos aplicables, respetando el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y la confidencialidad de la

9. La Matriz de Riesgos Institucional.
10. Las demás políticas, procedimientos y lineamientos adoptados por ASSTRACUD.

TÍTULO XV
DISPOSICIONES FINALES

Vigencia, Interpretación y Modificación

Artículo 181. Interpretación. Las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán de conformidad con:

1. La Constitución Política de Colombia.
2. Los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Colombia.
3. La legislación vigente aplicable a las organizaciones sindicales y a los contratos sindicales.
4. Los Estatutos de ASSTRACUD.
5. Los principios de autonomía sindical, buena fe, solidaridad, transparencia y participación democrática.

En caso de duda en la aplicación de una disposición, prevalecerá aquella interpretación que garantice el respeto por los derechos fundamentales, la autonomía sindical y el cumplimiento del objeto del contrato sindical.

Artículo 182. Integración normativa. Las situaciones no previstas expresamente en el presente Reglamento se resolverán aplicando, en su orden:

1. La Constitución Política.
2. La legislación vigente.
3. Los decretos reglamentarios aplicables.
4. Los Estatutos de ASSTRACUD.
5. Las decisiones de la Asamblea General.
6. Las decisiones de la Junta Directiva dentro del ámbito de sus competencias.
7. Los principios generales del derecho y del derecho sindical.

Artículo 183. Modificaciones. El presente Reglamento podrá ser modificado total o parcialmente por la Asamblea General de ASSTRACUD, de conformidad con los Estatutos y el procedimiento establecido para tal efecto.

Las modificaciones deberán constar en acta, indicando la fecha de aprobación, las disposiciones modificadas y su entrada en vigencia.

Divulgación y Cumplimiento

Artículo 184. Divulgación. ASSTRACUD garantizará la divulgación permanente del presente

A partir de su entrada en vigencia será obligatorio para todos los afiliados partícipes, directivos, coordinadores y demás personas que intervengan en la ejecución de los contratos sindicales administrados por ASSTRACUD.

Disposición Final

Artículo 190. Compromiso institucional. ASSTRACUD reafirma, mediante la adopción del presente Reglamento General del Contrato Sindical, su compromiso con la autonomía sindical, la legalidad, la transparencia, la ética, la democracia sindical, la protección de los derechos fundamentales, el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos sindicales y el fortalecimiento permanente de sus procesos institucionales, promoviendo una gestión responsable, eficiente y orientada a la mejora continua en beneficio de sus afiliados, de las entidades contratantes y de la sociedad.

Cordialmente,

ANGELA MARÍA LÓPEZ OSORIO
C.C. 66.999.022
Representante Legal
ASSTRACUD

ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE AFILIADOS DELEGADOS

Acta No. 035 – 2026

Iniciamos la asamblea extraordinaria de delegados, la cual se convocó el día de hoy 4 de agosto de 2026 a 8:00 a.m. en la sede principal ubicada en Carrera 34 número 5b2- 05, Barrio San Fernando del Municipio de Cali-Valle, por parte de la presidente de la agremiación, con el objetivo de aprobar la actualización de los estatutos.

ASISTENTE:

N°	NOMBRE	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO
1	ANA ISABEL MONTILLA MARTÍNEZ	CC	66815446
2	ANDREA BEJARANO GALVIS	CC	31479453
3	LINA MARCELA CALERO ROJAS	CC	1114838200
4	DIANA PAOLA CONTRERAS LANCHEROS	CC	1144149768
5	CLAUDIA MARCELA MURCIA PERDOMO	CC	43870465
6	DIEGO VLADIMIR BOLAÑOS MORENO	CC	16688416
7	MARTA VIVIANA PELÁEZ LENIS	CC	38756417
8	JENIFFER MADELEIN PATIÑO PONCE	CC	1087958493
9	SULAY BADOS MAYOR	CC	66951589
10	LUISA FERNANDA CUADROS RUIZ	CC	66959401
11	CINDY LORENA GÓMEZ	CC	1116246170
12	MARIA FERNANDA MONTENEGRO MONTOYA	CC	1144048182
13	SANDRA LUCIA GÓMEZ CORREA	CC	52231294

14	MARISOL RAMÍREZ CÁRDENAS	CC	38641359
15	SEBASTIANA ANGULO ESTACIO	CC	29505372
16	JUAN DE DIOS BELALCÁZAR CAPOTE	CC	1114732086
17	JULIA EMMA TABORDA	CC	1130636757
18	SANDRA LIZETH GUERRA PELAEZ	CC	38641786
19	YANETH ANGELICA RESTREPO GONZALES	CC	66927531

ORDEN DEL DIA

1. Llamado a lista y verificación del quorum
2. Nombramiento para presidente y secretario de la reunión.
3. Reforma de los estatutos
4. Lectura final de los estatutos
5. Clausura.

DESARROLLO DE LA ASAMBLEA

Se dio lectura al orden del día presentado el cual fue aprobado sin ninguna modificación por la totalidad de participes.

1. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUORUM

Se hizo un llamado a lista de los miembros principales y suplentes contestando los miembros de este organismo, como aparecen en la presentación de esta acta, con los cuales existe quorum para deliberar y tomar decisiones válidamente.

2. NOMBRAMIENTO PARA PRESIDENTE Y SECRETARIO DE LA REUNIÓN

La señora **LUISA FERNANDA CUADROS RUIZ**, fue nombrada para ocupar el cargo de presidente de esta reunión y la señora **SANDRA LUCIA GOMEZ** para ocupar el cargo de secretaria de esta reunión, ambas tomaron posesión de los cargos.

3. REFORMA DE LOS ESTATUTOS

La señora **LUISA FERNANDA CUADROS RUIZ**, agradece a todos los participantes la asistencia a esta reunión y procede a refrendar el motivo de la presente reunión es presentar cambios y modificación de los estatutos, los cuales son necesarios por los servicios que se están prestando en la actualidad y la realidad de la operación administrativa del sindicato.

El principal objetivo de esta reforma es adecuar y armonizar los Estatutos de la Asociación a las disposiciones legales vigentes y a las necesidades operativas y administrativas actuales, con el propósito de mejorar la organización interna, fortalecer la responsabilidad de los afiliados y asegurar el correcto funcionamiento institucional.

Motivos de la Reforma

Con fundamento en las necesidades actuales de la Asociación y en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, se propone una reforma integral de los Estatutos, orientada a actualizar, adecuar y armonizar su contenido con la realidad operativa, administrativa e institucional de la entidad, en concordancia con las disposiciones establecidas en los Decretos 581 de 2026 y 661 de 2026.

La presente reforma tiene como propósito fortalecer la estructura organizacional y los mecanismos de funcionamiento interno de la Asociación, optimizar los procesos de administración, dirección y toma de decisiones, así como precisar los derechos, deberes, obligaciones y responsabilidades de los afiliados, garantizando una gestión más eficiente, transparente y alineada con los principios, fines y objetivos que orientan el desarrollo de la organización.

De igual manera, esta actualización estatutaria busca brindar mayor seguridad jurídica a las actuaciones de la Asociación, facilitar el cumplimiento de su objeto y de sus fines institucionales, fortalecer los mecanismos de gobernanza y asegurar que las disposiciones estatutarias respondan de manera adecuada a las exigencias normativas vigentes y a los desafíos operativos, administrativos e institucionales que enfrenta la entidad.

Cambios Propuestos

1. Modificación: La modificación se realizó a todos y cada uno de los artículos de los estatutos sindicales, en lo que tiene que ver con situaciones de fondo, de redacción, actualización normativa y practica tecnológica.

2. LECTURA FINAL DE LOS ESTATUTOS

El presidente del sindicato solicita el apoyo de la secretaria para que proceda con la lectura final de los estatutos y de la presente acta. Una vez leídos los Estatutos, se procede a abrir el espacio para preguntas e inquietudes. Posteriormente se procede a aprobar de manera unánime los Estatutos por el 80% de miembros de la asamblea de delegados.

3. CLAUSURA

Siendo las 9:00 a.m., agotado el orden del día se da por terminada la asamblea extraordinaria de delegados la cual siempre tuvo quorum deliberativo del 100% y unánime, en constancia se aprueba con la firma de sus dignatarios, reunión que se desarrolló conforme a las normas legales, estatutarias y reglamentarias que regulan las Asociaciones Sindicales.

LUISA FERNANDA CUADROS RUIZ
Presidente

SANDRA LUCIA GOMEZ
Secretaria

Fiel copia del Acta Original que reposa en el Libro de Actas

SANDRA LUCIA GOMEZ
Secretaria

Trabajo

No. Radicado: 08SE2026332100000038315
Fecha: 2026-07-15 02:53:31 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Destinatario ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO
Anexos: 0 Folios: 4
08SE2026332100000038315

Bogotá 15 de julio de 2026

Señor(a)
ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO
Email: gerencia@asstracud.com.co
Cali-Valle del Cauca.

ASUNTO: Respuesta a Solicitud No 05EE2026332100000047015

Saludo Respetado (a) Señor (a):

Atendiendo la solicitud radicada en este Ministerio, una vez revisada la base de datos del Grupo Interno de Trabajo Archivo Sindical a la fecha, de manera atenta remito al correo (gerencia@asstracud.com.co), certificación de existencia, representación legal y junta directiva de la organización sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD,** cuya sigla es **"ASSTRACUD".**

Cabe anotar que las certificaciones que expide el Grupo de Archivo Sindical son emitidas con base en la información que reposa en nuestras bases de datos y que son remitidas por los Inspectores de Trabajo de las Direcciones Territoriales ante las cuales se ha realizado el depósito.

Por favor tener en cuenta que, en el numeral 1 del artículo 2 de la Resolución No. 001091 de 2012, se establece las competencias del Grupo de Archivo Sindical, señalando textualmente: ***"Expedir las certificaciones y realizar las autenticaciones a que haya lugar, en relación con la información que reposa en el registro sindical, particularmente la relativa a estatutos y sus reformas, depósitos de elección de juntas directivas, subdirectivas y Comités de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, convenciones, pactos colectivos de trabajo, laudos arbitrales y contratos sindicales".***

Atentamente,

INGRID KATHERINE BOYACA CARREÑO
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Archivo Sindical
Subdirección de Gestión Territorial
Anexo (s): cuatro (4) archivos en pdf
Copia:

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Javier Pinzon B.	Tecnico Admtvo	
Revisado por:	INGRID KATHERINE BOYACA	Coordinadora	
Aprobado por:	INGRID KATHERINE BOYACA	Coordinadora	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Trabajo

3321000 – 05EE2026332100000047015

LA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ARCHIVO SINDICAL

C E R T I F I C A

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Organización Sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD,** cuya sigla es **"ASSTRACUD"**, de **PRIMER GRADO** y de **INDUSTRIA**, con Personería Jurídica o Depósito número 000715 del 04 de mayo de 2012, con domicilio en **CALI,** departamento del **VALLE DEL CAUCA.**

Se expide en Bogotá D.C, a los quince (15) días del mes de julio de 2026.

INGRID KATHERINE BOYACA CARREÑO

Proyectado por: Javier Pinzon B.

Trabajo

3321000 – 05EE2026332100000047015

LA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ARCHIVO SINDICAL

C E R T I F I C A

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Organización Sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD,** cuya sigla es **"ASSTRACUD"**, de **PRIMER GRADO** y de **INDUSTRIA**, con Personería Jurídica o Depósito número 000715 del 04 de mayo de 2012, con domicilio en **CALI,** departamento del **VALLE DEL CAUCA.**

Que, la última junta **DIRECTIVA NACIONAL** de la citada organización sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** mediante **"CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL"** número de depósito 1720 del 08 de mayo de 2026, a las 9:37 A.M., proferida por **LEYDY JOHANNA LONDOÑO RAMOS.** Inspector de Trabajo de la **DIRECCION TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA.**

En el citado depósito se registra a: **ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO** en calidad de **PRESIDENTE.**

Se expide en Bogotá D.C, a los quince (15) días del mes de julio de 2026.

INGRID KATHERINE BOYACA CARREÑO

Proyectado por: Javier Pinzon B.

Trabajo

3321000 – 05EE2026332100000047015

LA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ARCHIVO SINDICAL

C E R T I F I C A

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Organización Sindical denominada **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD,** cuya sigla es **"ASSTRACUD"**, de **PRIMER GRADO** y de **INDUSTRIA**, con Personería Jurídica o Depósito número 000715 del 04 de mayo de 2012, con domicilio en **CALI,** departamento del **VALLE DEL CAUCA.**

Que, la última junta **DIRECTIVA NACIONAL** de la citada organización sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** mediante **"CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL"** número de depósito 1720 del 08 de mayo de 2026, a las 9:37 A.M., proferida por **LEYDY JOHANNA LONDOÑO RAMOS.** Inspector de Trabajo de la **DIRECCION TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA.**

En el citado depósito se registra a los siguientes integrantes de la junta directiva:

PRINCIPALES	
ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO	PRESIDENTE
LUISA FERNANDA CUADROS RUIZ	VICEPRESIDENTE
SANDRA LUCIA GOMEZ CORREA	SECRETARIO
CLAUDIA MURCIA PERDOMO	TESORERO
YANETH ANGELICA RESTREPO GONZALEZ	FISCAL
Suplentes	
CINDY LORENA GOMEZ	PRIMER VOCAL
ANA ISABEL MONTILLA MARTINEZ	SEGUNDO VOCAL
DIANA PAOLA CONTRERAS LANCHEROS	TERCER VOCAL
DIEGO VLADIMIR BOLAÑOS MORENO	CUARTO VOCAL
SEBASTINA ANGULO ESTACIO	QUINTO VOCAL

Se expide en Bogotá D.C, a los quince (15) días del mes de julio de 2026.

INGRID KATHERINE BOYACA CARREÑO

Proyectado por: Javier Pinzon B.

CAPITULO I
DOMICILIO Y AMBITO TERRITORIAL DE OPERACIONES Y DURACIÓN

ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y RAZÓN SOCIAL. Para todos los efectos legales, la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD es un sindicato de industria, persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituida conforme al artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo.

La organización desarrolla sus actividades en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía:

1. **Autonomía técnica**, entendida como la facultad de la Asociación para organizar, dirigir, planificar y ejecutar los contratos sindicales mediante sus propios criterios técnicos, operativos y profesionales, sin subordinación frente a la entidad contratante y con observancia de la Constitución, la ley y los presentes Estatutos.
2. **Autonomía administrativa,** entendida como la facultad de la Asociación para establecer su estructura organizacional, adoptar decisiones administrativas, designar coordinadores, distribuir funciones, administrar los contratos sindicales y ejercer las competencias necesarias para el cumplimiento de su objeto social y sindical.
3. **Autonomía financiera**, entendida como la facultad de administrar sus recursos, compensaciones, excedentes, patrimonio, presupuestos y demás bienes de conformidad con la ley, los presentes Estatutos y las decisiones adoptadas por sus órganos de dirección, garantizando criterios de transparencia, sostenibilidad, eficiencia y responsabilidad financiera.

Parágrafo: La autonomía técnica, administrativa y financiera constituyen elementos esenciales para la ejecución de los contratos sindicales y serán ejercidas por la Asociación con plena independencia, sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la Constitución, la ley, los contratos sindicales celebrados, los presentes Estatutos y el Reglamento General del Contrato Sindical.

ARTÍCULO 2. DOMICILIO Y ÁMBITO TERRITORIAL. El domicilio principal de la organización sindical es la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, República de Colombia.

La organización podrá desarrollar actividades en todo el territorio nacional y establecer seccionales, subdirectivas o cualquier otra forma de organización interna que resulte necesaria para el cumplimiento de su objeto.
Los afiliados participan en la ejecución de actividades colectivas en el marco de contratos sindicales, bajo un esquema de autogestión, coordinación y autonomía, sin que ello implique subordinación jurídica ni la configuración de una relación laboral con la organización sindical.

ARTÍCULO 3. DURACIÓN. La duración de la organización sindical será indefinida. No obstante, podrá disolverse y liquidarse en los casos previstos por la ley y por los presentes estatutos.

CAPÍTULO II
OBJETO, FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 4. OBJETO. La ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD – ASSTRACUD, en ejercicio de la libertad sindical y de conformidad con las normas del derecho colectivo del trabajo, tendrá como objeto principal la organización, coordinación y ejecución de actividades colectivas a través de sus afiliados, mediante la celebración de contratos sindicales, convenios y demás actos jurídicos con

entidades públicas.

En desarrollo de su objeto, la Asociación podrá apoyar la ejecución de procesos, subprocesos y actividades de carácter operativo, asistencial, administrativo, técnico o especializado, en sectores como salud, servicios generales, programas sociales, educación, seguridad alimentaria, actividades audiovisuales y demás áreas compatibles con la naturaleza de la organización sindical.

Parágrafo 1: Las actividades desarrolladas por los afiliados se ejecutarán en el marco de la autonomía sindical, bajo esquemas de coordinación colectiva, sin que ello configure relaciones de subordinación laboral.

Parágrafo 2: La Asociación promoverá condiciones que permitan a sus afiliados generar ingresos, mejorar su calidad de vida y dignificar su actividad, dentro de un modelo de trabajo colectivo y solidario.

ARTÍCULO 5. FUNCIONES Y ACTIVIDADES. Para el cumplimiento de su objeto, la organización sindical desarrollará las siguientes funciones y actividades:

1. Promover el bienestar social, económico y profesional de sus afiliados.
2. Fomentar el trabajo colectivo como mecanismo de generación de ingresos.
3. Participar en la ejecución de contratos sindicales garantizando su cumplimiento.
4. Celebrar contratos, convenios y demás actos jurídicos necesarios para el desarrollo de su objeto.
5. Apoyar procesos productivos, operativos, asistenciales y administrativos en entidades públicas o privadas.
6. Promover condiciones adecuadas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desarrollo de las actividades colectivas.
7. Desarrollar programas sociales, incluyendo seguridad alimentaria, educación y proyectos de impacto comunitario.
8. Ejecutar actividades relacionadas con la preparación, transporte y suministro de bienes o servicios en programas sociales.
9. Impulsar relaciones transparentes y de confianza entre la organización sindical, sus afiliados y las entidades contratantes.
10. Realizar actividades administrativas, técnicas y operativas necesarias para el cumplimiento del objeto sindical.
11. Participar en esquemas de beneficio colectivo o mutual con aportes de sus afiliados.
12. Realizar operaciones financieras y de crédito conforme a la ley.
13. Administrar y negociar títulos valores conforme a la normatividad vigente.
14. Adquirir, administrar y disponer de bienes muebles e inmuebles necesarios para su funcionamiento.
15. Contratar seguros para la protección de la organización, sus afiliados y terceros.
16. Ejecutar cualquier actividad lícita relacionada directamente con su objeto principal.

Parágrafo uno: Todas las actividades deberán desarrollarse respetando la naturaleza jurídica del contrato sindical, sin desnaturalizar su carácter ni configurar relaciones laborales individuales.

Parágrafo dos: La Asociación Sindical contará con un Reglamento General del Contrato Sindical, el cual constituye un instrumento normativo interno de obligatorio cumplimiento y hace parte integral de los presentes Estatutos.

El Reglamento General del Contrato Sindical desarrollará las disposiciones relacionadas con la organización,

administración, ejecución, seguimiento, control y terminación de los contratos sindicales celebrados por la Asociación, así como los derechos, deberes, obligaciones, compensaciones, beneficios, mecanismos de participación, administración del Sistema de Seguridad Social Integral, solución de conflictos, prevención e investigación de casos de violencia basada en género, acoso laboral, acoso sexual y discriminación, procedimientos de autorregulación sindical y las demás materias necesarias para garantizar la adecuada ejecución de los contratos sindicales, conforme a la Constitución Política, la ley y la reglamentación vigente.
Las disposiciones contenidas en el Reglamento General del Contrato Sindical serán obligatorias para los afiliados, afiliados partícipes, órganos de dirección, administración y control, coordinadores, delegados y demás personas que intervengan en la ejecución de los contratos sindicales administrados por la Asociación.

Parágrafo Tres. El Reglamento General del Contrato Sindical será aprobado, modificado, actualizado o derogado por la Asamblea General o por el órgano estatutario competente que esta determine, de conformidad con los presentes Estatutos y la normatividad vigente.

Parágrafo Cuatro. Las reformas al Reglamento General del Contrato Sindical deberán armonizarse con los presentes Estatutos y con las disposiciones legales que regulan la organización sindical y la ejecución de los contratos sindicales, sin que su modificación implique reforma estatutaria, salvo cuando afecte materias cuya regulación corresponda exclusivamente a los Estatutos.

CAPÍTULO III
DE LOS AFILIADOS

ARTÍCULO 6. CALIDAD DE AFILIADO. Tendrán la calidad de afiliados a la Asociación Sindical:

a) Los afiliados fundadores.
b) Las personas que posteriormente sean admitidas conforme a los presentes estatutos.
c) Se entenderá como afiliado partícipe aquel que, además de ostentar la calidad de afiliado, se encuentre vinculado a la ejecución de uno o varios contratos sindicales suscritos por la organización.

Parágrafo Primero: La calidad de afiliado no genera vínculo laboral alguno con la Asociación Sindical ni con las entidades contratantes, en virtud de la naturaleza jurídica del contrato sindical.

Parágrafo Segundo: La designación de afiliados para participar en la ejecución de los contratos sindicales administrados por la Asociación se realizará entre quienes acrediten la calidad de afiliados activos y cumplan la antigüedad mínima de afiliación establecida en el Reglamento General del Contrato Sindical, además de los requisitos de idoneidad, competencia, experiencia, perfil ocupacional y demás condiciones previstas en la normatividad vigente y en los instrumentos internos de la Asociación.

La exigencia de una antigüedad mínima tendrá como finalidad fortalecer la permanencia de los afiliados, promover el sentido de pertenencia, garantizar la estabilidad organizacional y asegurar que la ejecución de los contratos sindicales sea desarrollada por personas comprometidas con los principios, objetivos y fines de la Asociación.

Parágrafo Tercero. Excepcionalmente, cuando por razones técnicas, científicas, profesionales, operativas, territoriales o de especialidad no existan afiliados que cumplan la antigüedad mínima exigida, la Junta Directiva o el órgano competente podrá autorizar la designación de un afiliado que no reúna dicho requisito, dejando constancia expresa de las razones que justifican la decisión.

Parágrafo Cuarto. La antigüedad mínima de afiliación no generará derecho automático a ser designado como

afiliado partícipe en la ejecución de un contrato sindical. La designación estará sujeta, además, a las necesidades del contrato, los perfiles requeridos, la evaluación de competencias, la disponibilidad del afiliado y los criterios objetivos de selección establecidos en el Reglamento General del Contrato Sindical.

Parágrafo Quinto. La Asociación garantizará que los procesos de selección y designación de afiliados partícipes se desarrollen bajo criterios de transparencia, igualdad de oportunidades, mérito, idoneidad, experiencia y objetividad, respetando los principios de autonomía sindical y de no discriminación.

Parágrafo Sexto: La terminación de la participación de un afiliado partícipe en la ejecución de un Contrato Sindical, cualquiera que sea la causa que la origine, no implica, por sí sola, la terminación, suspensión, modificación o afectación del Contrato Sindical celebrado entre la Asociación Sindical y la entidad contratante

ARTÍCULO 7. CONDICIONES DE ADMISIÓN. Para ser afiliado de la Asociación Sindical se requiere:

1. Ser mayor de edad.
2. Contar con las capacidades, competencias o formación necesarias para el desarrollo de las actividades colectivas.
3. Manifestar de manera libre, voluntaria y expresa su intención de afiliación.
4. Aceptar los presentes estatutos y las disposiciones internas de la organización.
5. Cumplir con los requisitos administrativos definidos por la Asociación.

Parágrafo: La Junta Directiva evaluará las solicitudes de afiliación bajo criterios objetivos, sin que ello implique obligación de aceptación automática.

ARTÍCULO 8. ACEPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS. La admisión como afiliado implica la aceptación integral de los presentes estatutos, reglamentos internos y disposiciones adoptadas por los órganos de dirección de la Asociación.

Parágrafo: Ningún afiliado podrá alegar desconocimiento de las disposiciones estatutarias como eximente de responsabilidad.

ARTÍCULO 9. OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS. Son obligaciones de los afiliados:

1. Cumplir los presentes estatutos y las decisiones de los órganos de dirección.
2. Participar en las actividades colectivas conforme a los compromisos adquiridos.
3. Actuar con lealtad, buena fe y respeto hacia la organización, sus afiliados y terceros.
4. Conservar y utilizar adecuadamente los bienes y recursos asignados para el desarrollo de las actividades colectivas.
5. Cumplir con las obligaciones económicas adquiridas con la organización.
6. Observar las normas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a las actividades colectivas.
7. Informar oportunamente situaciones que puedan afectar el desarrollo de los contratos sindicales.
8. Mantener una conducta acorde con los principios de respeto, convivencia y dignidad humana.
9. Ejecutar las actividades colectivas con diligencia, calidad y responsabilidad.

Parágrafo 1: Las obligaciones aquí previstas se enmarcan en esquemas de coordinación propios del contrato sindical y no constituyen subordinación laboral.

Parágrafo 2: El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a las acciones de autorregulación sindical prevista en el presente estatuto y su procedimiento.

ARTÍCULO 10. DERECHOS DE LOS AFILIADOS. Son derechos de los afiliados:

1. Participar en las actividades de la Asociación.
2. Elegir y ser elegidos para cargos de dirección, conforme a los estatutos.
3. Ser informados sobre la gestión de la organización.
4. Presentar solicitudes, peticiones y propuestas.
5. Recibir los beneficios establecidos por la Asociación.
6. Retirarse voluntariamente de la organización.
7. Participar en los contratos sindicales en igualdad de condiciones, conforme a los criterios definidos por la organización.
8. Participación democrática para la autorización de la suscripción de Contratos Sindicales a través de los delegados autorizados.

Parágrafo Primero: Con el propósito de garantizar la participación democrática de los afiliados en las decisiones relacionadas con la celebración de los Contratos Sindicales, la Asociación adoptará un mecanismo de representación a través de los delegados elegidos conforme a los presentes Estatutos.

Los delegados actuarán en representación de los afiliados y participarán en las reuniones convocadas para conocer, analizar y emitir su decisión respecto de la suscripción de los Contratos Sindicales que proyecte celebrar la Asociación.

La decisión adoptada por los delegados constituirá la manifestación de la voluntad colectiva de los afiliados representados, siempre que el procedimiento de convocatoria, deliberación y votación se adelante conforme a los presentes Estatutos, al Reglamento General del Contrato Sindical y a los principios de democracia, participación, transparencia y buena fe.

CAPÍTULO IV
DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 11. OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. Son obligaciones de la Asociación Sindical:

1. Garantizar la adecuada organización, coordinación y ejecución de las actividades colectivas derivadas de los contratos sindicales.
2. Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades colectivas, conforme a lo pactado con las entidades contratantes.
3. Cumplir las obligaciones legales y convencionales derivadas de los contratos sindicales celebrados.
4. Administrar de manera transparente los recursos económicos de la organización.
5. Garantizar condiciones adecuadas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de las actividades colectivas.
6. Expedir certificaciones relacionadas con la participación de los afiliados en actividades colectivas, cuando haya lugar.
7. Promover el bienestar de sus afiliados dentro del marco de su objeto social.
8. Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos.

Parágrafo 1: Las obligaciones aquí previstas se desarrollan dentro del marco de la autonomía sindical y no implican la existencia de relaciones laborales entre la organización y sus afiliados.

Parágrafo 2: La Asociación Sindical actuará como gestora y coordinadora de actividades colectivas, sin ejercer

facultades propias de subordinación laboral.

ARTÍCULO 12. PROHIBICIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. La Asociación Sindical no podrá:

1. Coartar directa o indirectamente la libertad de afiliación o retiro de sus miembros.
2. Ejercer actos de coacción, presión indebida o cualquier forma de violencia.
3. Intervenir en política partidista o asuntos religiosos como organización.
4. Promover el desconocimiento de la ley o de las autoridades legítimas.
5. Desnaturalizar la figura del contrato sindical mediante prácticas que impliquen subordinación laboral.
6. Utilizar la organización para fines distintos a los establecidos en los presentes estatutos.

Parágrafo: Lo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos individuales de los afiliados en materia política, religiosa y de libertad de expresión.

CAPÍTULO V
ÓRGANOS DEL SINDICATO

ARTÍCULO 13. ASAMBLEA GENERAL. La Asamblea General es el máximo órgano de dirección y autoridad suprema de la organización sindical y estará integrada por todos los afiliados.

Cuando el número de afiliados supere cincuenta (50), la Asamblea podrá integrarse por delegados, conforme a lo dispuesto en el artículo 361 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo: Los delegados serán elegidos mediante convocatoria de la Junta Directiva, por el sistema de listas, garantizando principios de representación democrática, participación e igualdad.

ARTÍCULO 14. CLASES DE ASAMBLEA. La Asamblea General podrá ser:

1. Ordinaria: Se reunirá por lo menos una (1) vez al año, dentro de los tres (3) meses siguientes al cierre del ejercicio financiero, previa convocatoria de la Junta Directiva.
2. Extraordinaria: Podrá reunirse en cualquier momento por convocatoria de:

    1) La Junta Directiva
    2) El Presidente
    3) El Fiscal

Con un número no inferior al veinte por ciento (20%) de los afiliados o delegados

Parágrafo: La convocatoria podrá realizarse por medios físicos o electrónicos idóneos (correo electrónico, página web, WhatsApp u otros), garantizando su recepción y trazabilidad.

ARTÍCULO 15. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN. Son órganos de dirección y administración del Sindicato:

1) La Asamblea General
2) La Junta Directiva
3) El presidente

ARTÍCULO 16. JUNTA DIRECTIVA. La Junta Directiva es el órgano de dirección y administración permanente de la organización sindical y ejecuta las decisiones de la Asamblea General.

Sus decisiones serán obligatorias para todos los afiliados, siempre que se ajusten a la ley, a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea General.

ARTÍCULO 17. ELECCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA. La Junta Directiva será elegida por la Asamblea General mediante voto secreto y aplicando el sistema de coeficiente electoral, conforme a la normatividad vigente.

Las características corresponden al período será de cinco (5) años, con posibilidad de reelección y estará conformada por, presidente, vicepresidente, secretario, fiscal, tesorero, cinco (5) suplentes numéricos.
La elección garantizará principios de transparencia, participación democrática e igualdad.

Parágrafo: Se considerarán afiliados hábiles aquellos que se encuentren al día en sus obligaciones y no estén suspendidos al momento de la convocatoria.

ARTÍCULO 18. REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE JUNTA DIRECTIVA. Para ser miembro de la Junta Directiva se requiere:

1. Ser afiliado activo del sindicato
2. No haber sido sancionado con expulsión en el último año
3. No haber sido condenado por delitos dolosos, salvo rehabilitación
4. La falta de cualquiera de estos requisitos invalidará la elección.

ARTÍCULO 19. REUNIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA. La Junta Directiva se reunirá:

1. Ordinariamente, cada treinta (30) días
2. Extraordinariamente, cuando lo convoque el presidente, el Fiscal o la mayoría de sus miembros.

ARTICULO 20. QUORUM

1. La Junta Directiva deliberará y decidirá válidamente con la mayoría absoluta de sus miembros.
2. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes.

ARTÍCULO 21. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA. Son funciones de la Junta Directiva:

1. Ejecutar las decisiones de la Asamblea General
2. Dirigir y administrar el sindicato
3. Elaborar y presentar el presupuesto anual
4. Reglamentar internamente el funcionamiento del sindicato
5. Crear comités, subdirectivas o comisiones
6. Velar por el cumplimiento de los estatutos
7. Interpretar los estatutos en caso de duda
8. Conocer en segunda instancia los procesos de autorregulación sindical.

9. Autorizar la celebración de contratos cuya cuantía supere los límites establecidos
10. Designar los cargos administrativos necesarios

Parágrafo Uno: Las funciones relacionadas con reforma estatutaria, disolución, fusión o fijación de cuotas extraordinarias serán competencia exclusiva de la Asamblea General.

Parágrafo Dos: Los delegados presentarán informes periódicos a la Junta Directiva sobre el estado de ejecución de los contratos, el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias, la gestión de riesgos y las recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la administración contractual.

A los delegados les otorga un rol de supervisión y enlace, sin interferir en la autonomía técnica de quienes ejecutan el contrato sindical. En conjunto, ambos artículos fortalecen el gobierno corporativo de ASSTRACUD y responden a las exigencias de seguimiento y control que buscan los Decretos 581 y 661 de 2026.

ARTÍCULO 22. DEL PRESIDENTE. El presidente es el representante legal del sindicato y ejecuta las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 23. FUNCIONES DEL PRESIDENTE. Son funciones del presidente:

1. Representar legal, judicial y extrajudicialmente al sindicato
2. Convocar y presidir las reuniones de la Junta Directiva
3. Ejecutar las decisiones de la Asamblea y de la Junta
4. Coordinar las actividades administrativas y operativas
5. Presentar informes periódicos de gestión
6. Suscribir contratos y actos necesarios para el funcionamiento del sindicato

Parágrafo Primero: Los contratos que superen la cuantía que determine la Junta Directiva requerirán autorización previa de esta.

Parágrafo Segundo: El manejo de recursos económicos deberá contar con control conjunto con la Tesorería.

ARTÍCULO 24. DEL VICEPRESIDENTE. El vicepresidente reemplazará al presidente en sus faltas temporales o absolutas y ejercerá las funciones que este le delegue.

ARTÍCULO 25. DEL SECRETARIO. Son funciones del secretario:

1. Elaborar actas
2. Llevar registro de afiliados
3. Gestionar convocatorias
4. Custodiar documentos
5. Servir como canal de comunicación

ARTÍCULO 26. DEL FISCAL. Son funciones del Fiscal:

1. Vigilar el cumplimiento de los estatutos
2. Supervisar la gestión administrativa
3. Revisar cuentas y reportar irregularidades
4. Emitir conceptos a la Junta Directiva

ARTÍCULO 27. DEL TESORERO. Son funciones del Tesorero:

1. Administrar los recursos del sindicato
2. Llevar la contabilidad
3. Elaborar informes financieros
4. Custodiar los fondos
5. Recaudar cuotas sindicales

Parágrafo: Los pagos y movimientos financieros relevantes deberán contar con autorización del presidente y control de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 28. CARGOS ADMINISTRATIVOS. La Junta Directiva podrá crear los cargos administrativos necesarios para el funcionamiento del sindicato, definiendo sus funciones y responsabilidades.

CAPÍTULO VI
DE LAS COMISIONES SINDICALES

ARTÍCULO 29. COMISIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. La organización sindical contará con comisiones permanentes y podrá crear comisiones accidentales o especiales cuando la Junta Directiva lo considere necesario para el adecuado cumplimiento de sus fines.

Las comisiones actuarán como órganos de apoyo, coordinación y asesoría, sin sustituir las competencias de la Asamblea General ni de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 30. COMISIONES PERMANENTES. Serán comisiones permanentes de la organización sindical:

a) Comisión Disciplinaria y de Vigilancia
b) Comisión de Bienestar Social
c) Comisión de Convivencia

Parágrafo: La Junta Directiva podrá crear, modificar o suprimir comisiones según las necesidades de la organización.

ARTÍCULO 31. INTEGRACIÓN Y DESIGNACIÓN. Las comisiones estarán integradas por afiliados activos designados por la Junta Directiva, garantizando criterios de idoneidad, imparcialidad y participación.

Cada comisión contará con un Coordinador, designado por la Junta Directiva, quien será responsable de su funcionamiento.

Parágrafo: Los miembros podrán ser removidos en cualquier momento por la Junta Directiva, mediante decisión motivada.

ARTÍCULO 32. FUNCIONES GENERALES DE LAS COMISIONES. Son funciones generales de todas las comisiones:

1. Apoyar a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus funciones
2. Emitir recomendaciones y conceptos técnicos
3. Desarrollar actividades propias de su naturaleza

4. Elaborar informes periódicos de gestión
5. Garantizar el cumplimiento de los principios estatutarios

ARTÍCULO 33. COMISIÓN DISCIPLINARIA Y DE VIGILANCIA. La Comisión Disciplinaria y de Vigilancia tendrá como función principal apoyar los procesos de autorregulación sindical y velar por el cumplimiento de los estatutos y normas legales. Funciones específicas:

1. Conocer y analizar las quejas o reportes que provienen de los procesos autorregulación sindical.
2. Apoyar la recolección de pruebas.
3. Emitir conceptos o recomendaciones dentro de los procesos de autorregulación sindical.
4. Vigilar el cumplimiento de las normas internas.
5. Velar por la transparencia y legalidad de las actuaciones

Parágrafo Primero: La Comisión no impondrá sanciones directamente, salvo disposición expresa en el procedimiento de autorregulación sindical, garantizando siempre el debido proceso.
Parágrafo Segundo: Las decisiones sancionatorias corresponderán a las autoridades definidas en el régimen de autorregulación sindical.

ARTÍCULO 34. COMISIÓN DE BIENESTAR SOCIAL. La Comisión de Bienestar Social tendrá como finalidad promover el bienestar integral de los afiliados. Funciones:

1. Diseñar programas de bienestar
2. Promover actividades de integración
3. Fomentar la solidaridad entre afiliados
4. Apoyar iniciativas sociales, educativas y culturales
5. Proponer beneficios para los afiliados

ARTÍCULO 35. COMISIÓN DE CONVIVENCIA. La Comisión de Convivencia tendrá como función promover un ambiente de respeto, convivencia y prevención de conflictos. Funciones:

1. Promover el respeto y la convivencia
2. Implementar estrategias de prevención del acoso laboral, sexual y discriminación
3. Conocer situaciones de conflicto interpersonal
4. Facilitar mecanismos de conciliación
5. Remitir casos a la instancia disciplinaria cuando corresponda

Parágrafo Primero: La Comisión actuará como instancia preventiva y conciliatoria, sin facultades sancionatorias.

Parágrafo Segundo: Su actuación deberá respetar el debido proceso y la confidencialidad.

ARTÍCULO 36. FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES. Las comisiones deberán:

a) Reunirse periódicamente según lo defina la Junta Directiva
b) Dejar constancia de sus actuaciones en actas
c) Presentar informes a la Junta Directiva
d) Actuar bajo principios de imparcialidad, confidencialidad y responsabilidad

ARTÍCULO 37. RESPONSABILIDAD DE LOS MIEMBROS. Los miembros de las comisiones responderán por el cumplimiento de sus funciones y por cualquier actuación contraria a la ley, los estatutos o el debido proceso.

CAPÍTULO VII
COMPENSACIÓN, AUXILIO Y BENEFICIOS

ARTÍCULO 38. CONCEPTO DE COMPENSACIÓN. La compensación es el reconocimiento económico que recibe el afiliado partícipe por su intervención en la ejecución de actividades colectivas en desarrollo de los contratos sindicales.

En ningún caso constituye salario ni genera vínculo laboral alguno, por cuanto:

a. No retribuye una relación de subordinación
b. No corresponde a una prestación personal del servicio bajo dependencia
c. Se deriva de un esquema de autogestión y participación colectiva
d. La compensación servirá como base para la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral, conforme a la normatividad vigente aplicable a los afiliados partícipes.

ARTÍCULO 39. CONCEPTO DE AUXILIO. El auxilio es un reconocimiento económico ocasional o complementario otorgado al afiliado partícipe con ocasión del desarrollo de actividades colectivas, no de las actividades propias del contrato sindical.

No constituye salario ni forma parte de la base de cotización al Sistema de Seguridad Social Integral, ni genera derechos prestacionales, en tanto, no corresponde a contraprestación directa del servicio y no está sujeto a condiciones de subordinación.

ARTÍCULO 40. CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La Asociación garantizará el cumplimiento oportuno de las obligaciones derivadas del Sistema de Seguridad Social Integral respecto de los afiliados partícipes vinculados a la ejecución de los Contratos Sindicales, de conformidad con la Constitución Política, la ley, los decretos reglamentarios y las demás disposiciones que regulen la materia.

Para tal efecto, la Asociación adoptará los mecanismos administrativos, financieros y de control necesarios para asegurar la correcta liquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Parágrafo Primero. Determinación del Ingreso Base de Cotización. El Ingreso Base de Cotización de los afiliados partícipes se determinará conforme a la legislación vigente y comprenderá las compensaciones ordinarias, las compensaciones extraordinarias y los demás beneficios que, de acuerdo con la ley, integren la base de cotización.

La Asociación garantizará que la determinación del Ingreso Base de Cotización respete los principios de legalidad, primacía de la realidad, transparencia, buena fe, sostenibilidad financiera y protección integral de los afiliados.

Parágrafo Segundo. No integrarán el Ingreso Base de Cotización aquellos pagos, auxilios, beneficios o reconocimientos que, conforme a la legislación vigente, tengan naturaleza no salarial o compensatoria y se

encuentren expresamente excluidos por el ordenamiento jurídico, siempre que conserven su finalidad y no constituyan mecanismos para encubrir compensaciones ordinarias o extraordinarias, de acuerdo con las

CERTIFICADO
ISO 9001:2015
CO25.69141

expresiones establecidas en el artículo 128 del C.S.T.

CAPÍTULO VIII
CUOTAS SINDICALES Y ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS

ARTÍCULO 41. CUOTAS SINDICALES. Los afiliados a la Asociación Sindical estarán obligados a efectuar aportes económicos en calidad de cuotas ordinarias, en ejercicio del principio de solidaridad y sostenibilidad de la organización. Dichos aportes:

1. Tienen naturaleza estrictamente asociativa
2. No constituyen salario ni ingreso laboral
3. No derivan de relación de subordinación
4. No corresponden a descuentos de nómina
5. Su pago se realiza en virtud del vínculo voluntario del afiliado con la organización sindical.

ARTÍCULO 42. CUOTA ORDINARIA. La cuota ordinaria será de CINCO MIL PESOS ($5.000) M/CTE mensuales por cada afiliado.

El pago de esta cuota, la cual se realizará de manera voluntaria y directa por el afiliado, o mediante autorización expresa, no constituye deducción salarial y no implica relación laboral.

La cuota ordinaria será administrada por la Tesorería de la Asociación y destinada a:

1. Programas de bienestar
2. Actividades sociales
3. Educación
4. Apoyo a los afiliados
5. Fortalecimiento institucional

Parágrafo Primero: Los aportes realizados no serán reembolsables en ninguna circunstancia, salvo disposición expresa de la Asamblea General.

Parágrafo Segundo: La falta de pago podrá generar las consecuencias estatutarias correspondientes, sin que ello implique relación laboral ni sanción de carácter laboral.

ARTÍCULO 43. FONDOS DE LA ASOCIACIÓN. Los fondos de la Asociación Sindical son de naturaleza colectiva, están destinados exclusivamente al cumplimiento de su objeto social, deberán mantenerse en cuentas bancarias a nombre de la Asociación, garantizando:

1. Transparencia
2. Trazabilidad
3. Seguridad en su manejo

Parágrafo: Queda prohibido el uso de los recursos para fines personales o ajenos al objeto sindical.

ARTÍCULO 44. DESTINACIÓN DE LOS EXCEDENTES DERIVADOS DE LA EJECUCIÓN DE LOS CONTRATOS SINDICALES. La Asociación destinará un porcentaje del 0.1% (uno por ciento), de los excedentes provenientes de la ejecución de los Contratos Sindicales que establezca la legislación vigente al desarrollo de programas orientados al bienestar, fortalecimiento institucional y mejoramiento de la calidad de

vida de los afiliados.

Estos recursos serán administrados bajo criterios de transparencia, eficiencia, equidad, sostenibilidad financiera y destinación específica, garantizando su utilización exclusiva para los fines previstos en la ley y en los presentes Estatutos.

ARTÍCULO 45. RÉGIMEN CONTABLE Y PRESUPUESTAL. La Asociación Sindical llevará su contabilidad conforme a las normas legales vigentes, especialmente las emitidas por el Ministerio del Trabajo, DIAN, normas contables aplicables y se garantizará el registro adecuado de ingresos y egresos, elaboración de presupuestos, presentación periódica de balances; adicional La Junta Directiva podrá establecer controles internos adicionales para garantizar la correcta administración de los recursos, sin contravenir la normatividad vigente.

CAPÍTULO IX
PROCESO DE AUTORREGULACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 46. PRINCIPIOS GENERALES. Los afiliados partícipes que presuntamente incurran en conductas contrarias a los presentes estatutos estarán sujetos a las medidas correctivas aquí previstas, en el marco de la autonomía propia del contrato sindical y de la actividad colectiva desarrollada.

El presente régimen tiene como finalidad garantizar la correcta ejecución de los compromisos colectivos adquiridos, sin que en ningún caso implique subordinación jurídica, dependencia laboral o ejercicio de poder empleador.

Las actuaciones se regirán por los principios de debido proceso, presunción de inocencia, proporcionalidad, imparcialidad y buena fe.

Parágrafo: Las medidas adoptadas constituyen mecanismos de coordinación y autorregulación colectiva.

ARTÍCULO 47. MEDIDAS CORRECTIVAS. La organización podrá adoptar las siguientes medidas:

a) Llamado de atención
b) Suspensión temporal de participación en actividades colectiva
c) Terminación de la participación como afiliado partícipe
d) Ajustes económicos previamente autorizados en el convenio de cooperación
e) sanciones económicas.
f) Exoneración.

Parágrafo: Las medidas serán proporcionales y no implican relación laboral.

ARTÍCULO 48. CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN

a) Haber sido sancionado por falta disciplinaria.
b) Incurrir habitualmente en la misma conducta.
c) Realizar el hecho con participación de otro.
d) Cometer la falta aprovechando la confianza depositada.
e) Rehuir la responsabilidad, atribuyéndosela a un tercero.
f) Deteriorar el patrimonio de la organización sindical.
g) Ocultar la falta mediante la falsedad en documento.
h) Poner en riesgo la seguridad del paciente.

i) Incumplir con mecanismos de coordinación, procedimientos o políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 49. CIRCUNSTANCIAS DE ATENUACIÓN

a) La buena conducta anterior al hecho.
b) Confesar la comisión del hecho antes de la formulación de cargos.
c) Resarcir daño o aminorar sus consecuencias.
d) Haber sido inducido por un superior a cometerla.

ARTÍCULO 50. CONDUCTAS. Constituyen conductas susceptibles de medidas correctivas aquellas que afecten el adecuado desarrollo de las actividades colectivas o el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el afiliado partícipe.

ARTÍCULO 51. COMPETENCIA. La verificación de las conductas estará a cargo del área jurídica.

La decisión final será adoptada por el área jurídica de manera objetiva, garantizando su imparcialidad

ARTÍCULO 52. INICIO DEL PROCEDIMIENTO. Cualquier situación podrá ser puesta en conocimiento de la organización por los mecanismos establecidos, con el fin de verificar su ocurrencia.

ARTÍCULO 53. PROCEDIMIENTO. El procedimiento se desarrollará así:

1. Comunicación al afiliado
2. Espacio de explicación o aclaraciones, posterior a los 5 días siguientes hábiles de habérsele notificado al afiliado de la apertura del proceso de autorregulación sindical y la citación a diligencia de aclaraciones.
3. Revisión de información
4. Determinación de la medida
5. Presentación de recurso por parte del agremiado en caso de que aplique

Parágrafo Uno: Este procedimiento no constituye ejercicio de potestad disciplinaria laboral y será estará establecido, además, a través de un procedimiento adicional.

Parágrafo Dos: Este procedimiento no constituye ejercicio de potestad disciplinaria laboral y se encuentra ampliamente establecido, dentro del procedimiento de autorregulación sindical (JD-PR-06).

ARTÍCULO 54. ACLARACIONES Y PRUEBAS. El afiliado podrá explicar su actuación, aportar pruebas y solicitar valoración de estas.

ARTÍCULO 55. DECISIÓN. La decisión será comunicada al afiliado, quien podrá solicitar revisión ante la Junta Directiva, si aplica, de acuerdo con el procedimiento de autorregulación sindical.

ARTÍCULO 56. SUSPENSIÓN DEL CONVENIO DE COOPERACIÓN. De la Suspensión: Darán lugar a esta, entre otras las siguientes faltas:

1) Usar abusivamente bienes de la organización sindical o sus asociados dentro del lugar de prestación de la actividad.
2) Suplantar a otros afiliados en actividades o relaciones con la organización sindical.

3) Obtener beneficios de la organización sindical a través de maniobras engañosas.
4) Persistir en el incumplimiento de las obligaciones económicas contraídas con la organización sindical.
5) Ejercer el derecho del sufragio de manera ilegítima, votar más de una vez u obtener el voto de otro afiliado a través de maniobra engañosa.
6) Reincidir en el incumplimiento de las normas, reglamento y/o estatuto y demás disposiciones de la organización sindical.
7) Cualquier acción u omisión que ponga en riesgo la correcta ejecución de los contratos sindicales vigentes.
8) Realizar actos u omitir obligaciones que afecten los bienes y/o intereses económicos de la organización sindical o de la entidad contratante.
9) Incumplir los compromisos adquiridos.
10) No participar en comisiones a que se haya asignado.
12) Realizar actos u omitir obligaciones que afecten la diligencia de la actividad colectiva asignada.
13) Actuar de manera peligrosa, exponiendo la integridad del afiliado participe o terceros (Incluye otros afiliados, personal de la entidad contratante, pacientes, transeúntes)
14) El afiliado que constituya conductas de acoso demostrado, según sea la modalidad establecida en la Ley 1010 de 2006.

De la cancelación del convenio como agremiado: Darán lugar a ello, entre otras las siguientes faltas:

1) Realizar cualquier tipo de actos u omisiones que afecten el interés gremial defendido por el Sindicato.
2) Injuriar, calumniar e irrespetar a otros integrantes de la organización sindical o a funcionarios de la empresa contratante.
3) Toda falta que atente contra el patrimonio de la organización sindical, su estabilidad económica o el prestigio social de la misma.
4) Apropiarse de bienes de la organización sindical, o sus asociados, dentro del lugar de prestación de la actividad, sin perjuicio de la acción penal o civil a que hubiere lugar.
5) Dar información falsa y tendenciosa sobre la organización sindical o sus representantes y directivos, o sobre los funcionarios de la empresa contratante.
6) Haber sido condenado por la ejecución de un delito doloso, en contra de los intereses de la agremiación.
7) Participar en la contratación para la adquisición de bienes muebles o inmuebles para la prestación de servicios con claro favoritismo de alguna persona o entidad, en beneficio propio o de terceros.
8) Agredir de manera física o verbal a otro u otros afiliados; funcionarios o usuarios y/o pacientes de la empresa contratante, debido a sus funciones o con ocasión de ellas.
9) Presentar documentos o información falsos o negarse a presentar aquellos que la Organización Sindical le solicite.
10) Adquirir bienes para la Organización Sindical a sabiendas de su procedencia ilegal.
11) La violación por más de tres ocasiones del presente estatuto o en menos ocasiones cuando a juicio de la Junta Directiva nazca un grave perjuicio para el Sindicato.
12) El fraude de los fondos del Sindicato.
14) Ofender de palabra o de obra a cualquier directivo sindical, delegado, coordinador, representante o miembro de comisión, por razón de sus funciones.
15) Prohijar el desconocimiento de las directivas sindicales debidamente electas, el incumplimiento de los ordenamientos dados por los órganos directivos del Sindicato bien sea por medio de escritos, discursos o creaciones de organismos de acción paralela al Sindicato.
16) Intervenir directa o indirectamente en las negociaciones del Sindicato sin la previa autorización de sus directivas, y poner en riesgo el éxito de estas.
17) El negarse a pagar en tiempo prudencial las cuotas extraordinarias y las multas que le hayan sido impuestas.

18) La violación de todas aquellas prohibiciones que impuestas por la ley al Sindicato y por el reglamento y/o estatuto, se haga en forma individual.
19) Presentarse a la actividad colectiva en estado de embriaguez de manera reiterada o continua.
20) No asistir a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias debidamente convocadas conforme al estatuto, sin que exista una causa válida que lo justifique.
21) Hallarse con apoyo judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal en firme, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta cuando la labor a desempeñar se relacione con la misma.
22) Presentar documentos o información falsos en nombre de la empresa contratante aprovechándose del proceso que apoya debido a sus actividades colectivas.
23) El afiliado que constituya conductas de acoso sexual, laboral o de violencia de genero establecidas en el presente estatuto.
24) Por la no idoneidad del afiliado para el perfil asignado, como consecuencia de incumplimientos al presente estatuto y a las obligaciones particulares para la ejecución de su labor colectiva.
25) El no pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, según la obligación pactada en el numeral 34 del Artículo 9 del presente Estatuto.
26) Por la terminación del convenio de cooperación a causa de una falta grave.
27) Por todo vicio del afiliado participe que perturbe la disciplina del establecimiento y afecta la correcta ejecución del contrato sindical.
28) Por no adherirse a las medidas establecidas por el sindicato para prevenir enfermedades y/o accidentes.

De las deducciones y retenciones: Darán lugar a esta, entre otras la siguiente faltas

- Causar detrimento en bienes muebles y/o inmuebles propiedad de la asociación sindical, o en la estabilidad económica de la asociación, según lo demostrado dentro del proceso de autorregulación sindical pertinente.

Parágrafo: Cuando el afiliado incurra en varias faltas se aplicará la sanción correspondiente a la más grave.

ARTÍCULO 57. TERMINACIÓN POR CAUSA OBJETIVA. El convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical podrá darse por terminado de manera automática, sin necesidad de procedimiento previo, cuando ocurra alguna de las siguientes causales objetivas:

a) Por retiro voluntario del afiliado partícipe.
b) Por resolución de pensión.
c) Por muerte del afiliado partícipe.
d) Por terminación del contrato sindical con la entidad contratante.
e) Por expiración del término pactado en el convenio.
f) Por liquidación de la organización sindical.
g) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite definitivamente la ejecución de las actividades colectivas.
h) Por declaratoria de estado de emergencia que imposibilite la ejecución del contrato sindical.
i) Por no superar el periodo de adaptación, por parte del agremiado o de la asociación sindical, el cual no puede ser superior a dos (2), a partir del a suscrición del convenio de asociación sindica.

Parágrafo uno: Estas causales se entienden como objetivas, verificables y no sujetas a valoración de la conducta.

Parágrafo dos: Las disposiciones del presente régimen no constituyen subordinación ni relación laboral, sino mecanismos de coordinación propios del contrato sindical.

CAPÍTULO X
SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL VÍNCULO ASOCIATIVO Y COLECTIVO

ARTÍCULO 58. SUSPENSIÓN DEL VÍNCULO COLECTIVO. La participación del afiliado en la ejecución de actividades colectivas podrá suspenderse de manera temporal, sin que ello implique terminación del vínculo asociativo, en los siguientes eventos:

a) Por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que impidan temporalmente la ejecución de la actividad colectiva.
b) Por suspensión o terminación temporal del contrato sindical con la entidad contratante.
c) Por decisión voluntaria del afiliado, debidamente informada a la organización sindical.
d) Por acuerdos internos de reorganización operativa del contrato sindical.
e) Por situaciones administrativas o técnicas que afecten la continuidad de la actividad colectiva.

Parágrafo: La suspensión no genera derecho a compensación ni reconocimiento económico durante el tiempo en que no se ejecute actividad colectiva.

ARTÍCULO 59. TERMINACIÓN DEL VÍNCULO ASOCIATIVO Y DE LA PARTICIPACIÓN ENA CTIVIDADES COLECTIVAS. El vínculo asociativo o la participación del afiliado en la ejecución de actividades colectivas podrá darse por terminado en los siguientes eventos:

a) Por decisión voluntaria del afiliado.
b) Por pérdida de la calidad de afiliado conforme a los presentes estatutos.
c) Por terminación del contrato sindical con la entidad contratante.
d) Por imposibilidad material o jurídica de continuar con la ejecución de actividades colectivas.
e) Por incumplimiento de las obligaciones estatutarias debidamente comprobado mediante el procedimiento interno.
f) Por decisiones adoptadas por la Junta Directiva en el marco de la autonomía organizativa del sindicato.
g) Por muerte del afiliado.
h) Por reconocimiento de pensión o imposibilidad permanente para participar en actividades colectivas.
i) Por reestructuración o supresión de actividades colectivas dentro del contrato sindical.
j) Por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Parágrafo uno: En ningún caso la terminación del vínculo asociativo o de la participación en actividades colectivas constituye despido, ni genera el pago de indemnizaciones laborales, prestaciones sociales o derechos derivados de una relación laboral, en tanto no existe contrato de trabajo ni subordinación entre las partes.

Parágrafo dos: Las decisiones adoptadas en el presente artículo se enmarcan en la autonomía de la organización sindical y en la naturaleza del contrato sindical, sin que impliquen el ejercicio de facultades propias de un empleador.

CAPÍTULO XI
DE LOS BIENES Y ELEMENTOS EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO SINDICAL ARTÍCULO

60. BIENES Y ELEMENTOS PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADESCOLECTIVAS. Para el desarrollo de las actividades colectivas en el marco de los contratos sindicales, la entidad contratante podrá entregar bienes muebles al sindicato, a título de préstamo de uso.

Dichos bienes serán utilizados por los afiliados partícipes exclusivamente para el cumplimiento del objeto colectivo del contrato sindical, en condiciones de autonomía y coordinación.

En ningún caso la entrega o uso de estos bienes configura subordinación ni relación laboral entre el afiliado, el sindicato o la entidad contratante.

Parágrafo primero. USO DE LOS BIENES. Los afiliados partícipes utilizarán los bienes entregados:

1. De manera adecuada y conforme a su destinación
2. En el marco de las actividades colectivas acordadas
3. Sin que ello implique sujeción a órdenes de carácter laboral
4. Se prohíbe su uso para fines personales o ilícitos.

Parágrafo segundo. NATURALEZA DEL USO. El uso de los bienes se realiza bajo esquemas de colaboración y autogestión, propios del contrato sindical, sin que ello implique dependencia, subordinación o relación laboral. Parágrafo tercero. RESPONSABILIDAD SOBRE LOS BIENES. El afiliado partícipe deberá actuar con diligencia en el uso de los bienes asignados.

Parágrafo tercero. En caso de daño o pérdida atribuible a conducta dolosa o gravemente culposa, podrá generarse responsabilidad conforme a los procedimientos internos de la organización sindical.

Parágrafo cuarto. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD CONTRATANTE. Corresponde a la entidad contratante:

a) Garantizar la entrega de los bienes necesarios para la ejecución del contrato sindical
b) Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo cuando corresponda
c) Asegurar los bienes conforme a las condiciones contractuales

ARTÍCULO 61. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES COLECTIVAS. El afiliado, al participar en la ejecución de contratos sindicales, actuará en calidad de afiliado partícipe, desarrollando actividades colectivas bajo esquemas de autogestión, coordinación y responsabilidad individual.

Las actividades serán orientadas mediante manuales, lineamientos o procesos y operativos, definidos por el sindicato, sin que ello implique subordinación jurídica ni dependencia laboral. Cada afiliado partícipe ejecutará sus actividades:

a) Con autonomía técnica y operativa
b) En coordinación con los demás afiliados
c) Conforme al objeto del contrato sindical
d) En ningún caso existirá relación laboral ni sujeción a órdenes propias de un empleador.

Parágrafo: Los manuales, lineamientos o procesos operativos que se establezcan tienen como finalidad la coordinación y correcta ejecución del contrato sindical, y no constituyen reglamentos de trabajo ni implican

subordinación laboral.

CAPÍTULO XII
COORDINACIÓN DE DISPONIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES COLECTIVAS

ARTÍCULO 62. INFORME DE DISPONIBILIDAD. Cuando el afiliado partícipe requiera suspender o modificar temporalmente su participación en las actividades colectivas, deberá informarlo oportunamente a los coordinadores del contrato sindical o a la organización sindical. Dicho informe tendrá como finalidad:

1. Permitir la adecuada coordinación operativa
2. Garantizar la continuidad en la ejecución del contrato sindical

En ningún caso este procedimiento constituye solicitud de permiso ni implica subordinación o dependencia laboral.

ARTÍCULO 63. ACUERDOS DE PARTICIPACIÓN TEMPORAL. Cuando el afiliado partícipe requiera apartarse temporalmente de la ejecución de actividades colectivas por motivos personales, podrá acordar con la organización sindical los términos de su no participación temporal.

Estos acuerdos tendrán carácter flexible, se basan en la autonomía del afiliado, no constituyen licencias laborales, no generan derecho a compensación durante el periodo de inactividad y La Junta Directiva o los coordinadores podrán evaluar las condiciones operativas para efectos de garantizar la continuidad del contrato sindical, sin que ello implique el ejercicio de facultades subordinantes.

Parágrafo: Las figuras de permisos o licencias no tienen naturaleza laboral dentro de la organización sindical, en tanto la relación entre el afiliado y la asociación se rige por principios de autonomía, autogestión y coordinación colectiva, y no por subordinación.

CAPÍTULO XIII
SEGURIDAD Y SALUD EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES COLECTIVAS ARTÍCULO

ARTICULO 64. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD. La Asociación Sindical contará con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la prevención de riesgos en el desarrollo de las actividades colectivas.

Dicho sistema será aplicable a los afiliados partícipes en el marco de los contratos sindicales, conforme a la normatividad vigente.

La implementación de este sistema no implica subordinación laboral, sino un mecanismo de coordinación preventiva y protección colectiva.

ARTÍCULO 65. RESPONSABILIDADES DE LOS AFILIADOS PARTÍCIPES. Los afiliados partícipes, en ejercicio de su autonomía y bajo principios de corresponsabilidad, deberán:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y seguridad.
2. Suministrar información veraz sobre su estado de salud cuando sea necesario para la prevención de riesgos.
3. Acoger las recomendaciones generales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, en el marco de la prevención.
4. Informar oportunamente sobre riesgos, incidentes o condiciones que puedan afectar la ejecución de las actividades colectivas.

5. Participar en actividades de formación o sensibilización en materia de seguridad y salud.
6. Contribuir al cumplimiento de los objetivos preventivos del sistema.

Parágrafo primero. REPORTE DE INCIDENTES. En caso de presentarse un accidente o incidente en el desarrollo de la actividad colectiva, el afiliado deberá informarlo oportunamente a la organización sindical o a los responsables de coordinación, con el fin de activar los protocolos correspondientes.

Parágrafo segundo. CARÁCTER PREVENTIVO. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo tienen carácter preventivo y de protección colectiva, y no constituyen órdenes laborales ni implican subordinación jurídica.

Parágrafo tercero. AUTONOMÍA DEL AFILIADO. El afiliado partícipe conserva en todo momento su autonomía en la ejecución de actividades colectivas, sin perjuicio de las medidas de coordinación necesarias para la gestión de riesgos.

CAPÍTULO XIV
MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CLÁUSULA COMPROMISORIA

ARTÍCULO 66. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Las diferencias que surjan entre la Asociación Sindical y sus afiliados, o entre afiliados entre sí, con ocasión del vínculo asociativo o de la ejecución de actividades colectivas, serán resueltas preferentemente mediante mecanismos alternativos de solución de conflictos. Estos mecanismos incluyen:

a) Arreglo directo
b) Conciliación
c) Amigable composición
d) Arbitraje

Lo anterior, en el marco de los principios de buena fe, autonomía y solución pacífica de controversias.

ARTÍCULO 67. CLÁUSULA COMPROMISORIA. Toda controversia derivada del vínculo asociativo, de la participación en actividades colectivas o de la ejecución de contratos sindicales, será resuelta mediante conciliación y, en su defecto, mediante tribunal de arbitramento.
El procedimiento es el siguiente:

1. Etapa de conciliación: Las partes acudirán a un Centro de Conciliación legalmente autorizado en la ciudad de Cali o en el lugar que se determine de común acuerdo.
2. Etapa arbitral: De no lograrse acuerdo, la controversia será sometida a un Tribunal de Arbitramento que:

    a) Estará integrado por uno (1) o tres (3) árbitros, según la cuantía
    b) Será designado de común acuerdo por las partes
    c) Fallará en derecho
    d) Se regirá por la normatividad vigente en materia arbitral

Parágrafo primero: Las controversias a las que se refiere el presente artículo son de naturaleza asociativa y contractual sindical, y en ningún caso corresponden a conflictos derivados de relaciones laborales, en tanto no existe contrato de trabajo ni subordinación entre las partes.

Parágrafo segundo: La aceptación del presente estatuto implica la manifestación expresa de voluntad de someter las controversias a los mecanismos aquí establecidos.

Parágrafo tercero: Lo dispuesto en este capítulo no limita el acceso a la administración de justicia en aquellos casos en que la ley lo permita, pero establece la obligación de agotar previamente los mecanismos aquí previstos.

CAPÍTULO XV
DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 68. CAUSALES DE DISOLUCIÓN. La organización sindical ASSTRACUD podrá disolverse por las siguientes causales:

1. Por decisión de la Asamblea General de Afiliados o de delegados, adoptada con el quórum y las mayorías estatutarias y legales exigidas.
2. Por cumplimiento de los eventos previstos en la ley que hagan inviable su funcionamiento.
3. Por orden judicial debidamente ejecutoriada.
4. Por imposibilidad de desarrollar su objeto social.
5. Por reducción del número de afiliados por debajo del mínimo legal exigido.
6. Por las demás causales previstas en la legislación vigente aplicable a las organizaciones sindicales.

Parágrafo: La decisión de disolución deberá constar en acta debidamente aprobada y registrada conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 69. LIQUIDACIÓN. Disuelta la organización sindical, se procederá inmediatamente a su liquidación, conservando su personería jurídica únicamente para los efectos propios de este proceso.

En consecuencia, la denominación de la organización deberá adicionarse con la expresión "EN LIQUIDACIÓN".

ARTÍCULO 70. OPERACIONES DURANTE LA LIQUIDACIÓN. Durante el proceso de liquidación, la organización sindical:

1. No podrá iniciar nuevas actividades propias de su objeto social.
2. Deberá limitar su actuación a la realización de los actos necesarios para:
3. Concluir operaciones en curso
4. Pagar pasivos
5. Recuperar cartera
6. Disponer de los activos
7. Deberá garantizar el respeto de los derechos de terceros, afiliados y entidades con las cuales tenga obligaciones.

ARTÍCULO 71. DESIGNACIÓN DE LIQUIDADOR(ES). La liquidación será adelantada por uno (1) o más liquidadores designados por la Asamblea General.

En caso de no efectuarse dicha designación, o en situaciones excepcionales, el liquidador podrá ser designado conforme a lo dispuesto por la autoridad competente o por orden judicial.

ARTÍCULO 72. DEBERES DEL LIQUIDADOR. Son deberes del liquidador:

1. Elaborar el inventario detallado de activos y pasivos.
2. Conservar y custodiar los bienes de la organización.
3. Adelantar el cobro de cartera y el pago de obligaciones.
4. Representar legalmente a la organización durante la liquidación.
5. Rendir informes periódicos a la Asamblea General o a quien haga sus veces.
6. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, estatutarias y contables aplicables.
7. Adelantar la cancelación de registros ante las autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 73. HONORARIOS DEL LIQUIDADOR. Los honorarios del liquidador serán fijados por la Asamblea General, teniendo en cuenta, la complejidad del proceso, el patrimonio a liquidar y el tiempo estimado de ejecución.

ARTÍCULO 74. ADJUDICACIÓN DEL REMANENTE. Una vez pagadas todas las obligaciones, el remanente, si lo hubiere, no será distribuido entre los afiliados, dada la naturaleza sin ánimo de lucro de la organización y este será transferido a una entidad sin ánimo de lucro de naturaleza similar o con fines sociales, conforme lo determine la Asamblea General y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 75. LIQUIDACIÓN POR ORDEN JUDICIAL. Cuando la liquidación sea ordenada por autoridad judicial, se sujetará estrictamente a lo dispuesto en la providencia correspondiente y el liquidador deberá cumplir las instrucciones impartidas por la autoridad competente.

CAPÍTULO XVI

SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES COLECTIVAS SINDICALES

ARTÍCULO 76. CONSIDERACIONES GENERALES. La Asociación Sindical ASSTRACUD rechaza de manera expresa cualquier forma de acoso sexual en el desarrollo de las actividades colectivas sindicales.

En consecuencia, se adoptan medidas de prevención, atención, investigación y sanción, garantizando:

a) La dignidad humana
b) El respeto mutuo
c) La igualdad
d) La no discriminación
e) El debido proceso

Parágrafo: Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán a todos los afiliados, directivos, participantes en contratos sindicales y terceros relacionados con la ejecución de actividades colectivas.

ARTÍCULO 77. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entenderá por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, no consentida, que afecte la dignidad de una persona o genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante o humillante en el marco de las actividades colectivas sindicales.
Esta conducta puede presentarse de forma:

a) Verbal
b) No verbal
c) Física

d) Digital o virtual

ARTÍCULO 78. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL. Sin que la siguiente enumeración sea taxativa, constituyen acoso sexual:

1. Comentarios, insinuaciones o propuestas de contenido sexual no deseadas.
2. Contacto físico no consentido.
3. Envío de mensajes, imágenes o contenido sexual no solicitado.
4. Presiones o condicionamientos de cualquier beneficio a cambio de favores sexuales.
5. Miradas, gestos o expresiones con connotación sexual ofensiva.
6. Cualquier conducta reiterada que genere incomodidad o afectación a la dignidad.

ARTÍCULO 79. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS. Las personas queintervengan en un proceso por presunto acoso sexual tendrán derecho a:

a) Ser escuchadas en condiciones de respeto.
b) Recibir un trato confidencial.
c) Aportar y controvertir pruebas.
d) No ser objeto de represalias.
e) Recibir acompañamiento institucional cuando sea necesario.
f) Obtener una decisión motivada.

ARTÍCULO 80. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO. El trámite de las quejas por acoso sexual se regirá por los siguientes principios:

a) Confidencialidad
b) Imparcialidad
c) Celeridad
d) Debido proceso
e) Enfoque diferencial y de género
f) Protección de la víctima

ARTÍCULO 81. MECANISMOS DE QUEJA. Las quejas podrán ser presentadas por:

a) La presunta víctima
b) Un tercero
c) Cualquier afiliado que tenga conocimiento de los hechos
d) A través de:
e) Canales escritos
f) Medios digitales
g) Reporte directo ante la Comisión de Convivencia o Comisión Disciplinaria

ARTÍCULO 82. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN. Desde la recepción de la queja, la organización podrá adoptar medidas como:

a) Separación temporal de las partes en las actividades colectivas.
b) Restricción de contacto.
c) Reubicación dentro de la operación (sin afectar derechos económicos).
d) Acompañamiento institucional.

Estas medidas no constituyen sanción, sino mecanismos de protección.

ARTÍCULO 83. ATENCIÓN A LA VÍCTIMA. La organización sindical garantizará:

a) Orientación inicial
b) Acceso a rutas externas (EPS, Fiscalía, Comisarías, etc.)
c) Acompañamiento institucional cuando sea requerido
d) ARTÍCULO 80. MECANISMOS INTERNOS DE SOLUCIÓN
e) Cuando sea procedente y no se trate de conductas graves, podrá intentarse una solución concertada a través de la Comisión de Convivencia, siempre respetando:
f) La voluntad de la presunta víctima
g) La inexistencia de revictimización

ARTÍCULO 84. ETAPAS DEL PROCESO DER AUTOREGULACIÓN SINDICAL. El proceso comprenderá de:

a) Recepción de la queja
b) Verificación inicial
c) Apertura formal de investigación
d) Traslado al presunto implicado
e) Diligencia de descargos
f) Práctica de pruebas
g) Evaluación y decisión

ARTÍCULO 85. SANCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS. De comprobarse la conducta, se podrán imponer las sanciones previstas en el régimen de autorregulación sindical, incluyendo:

a) Suspensión
b) Multas
c) Cancelación del contrato sindical de asociación en aplicación del proceso de autorregulación sindical.

La sanción será proporcional a la gravedad de la conducta.

ARTÍCULO 86. DECISIÓN. La decisión deberá ser motivada, basarse en pruebas y notificarse a las partes.

ARTÍCULO 87. RECURSO DE RECONSIDERACIÓN. Contra la decisión procederá recurso de reconsideración ante la Junta Directiva, dentro del término establecido en el régimen de autorregulación disciplinaria.

ARTÍCULO 88. DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA. En todo momento se garantizará:

a) Presunción de inocencia
b) Derecho de defensa
c) Contradicción de pruebas
d) Imparcialidad

ARTÍCULO 89. ACOSO SEXUAL FRENTE A TERCEROS. Cuando la conducta involucre terceros (usuarios, pacientes o personal de la entidad contratante), la organización sindical activará las rutas internas y dará traslado a las autoridades competentes si hay lugar.

CAPÍTULO XVII
SOBRE EL ACOSO LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES COLECTIVAS SINDICALES

ARTÍCULO 90. CONSIDERACIONES PREVIAS. La Asociación Sindical ASSTRACUD reconoce la dignidad humana como principio rector de todas las relaciones que surgen en el desarrollo de las actividades colectivas ejecutadas por sus afiliados.

En consecuencia, se adoptan medidas orientadas a prevenir, corregir y sancionar conductas que constituyan acoso laboral, garantizando ambientes de respeto, armonía y convivencia.

Parágrafo: Las disposiciones del presente capítulo se aplican en el marco de relaciones de naturaleza sindical y colectiva, sin que su regulación implique el reconocimiento de vínculo laboral alguno entre la Asociación y sus afiliados.

ARTÍCULO 91. DEFINICIÓN. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un afiliado en el desarrollo de actividades colectivas, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia o retiro de la actividad colectiva.

ARTÍCULO 92. MODALIDADES. El acoso laboral podrá presentarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato colectivo o personal
2. Persecución en el desarrollo de actividades
3. Discriminación injustificada
4. Entorpecimiento de la actividad colectiva
5. Inequidad en la asignación de actividades
6. Desprotección frente a condiciones de seguridad

ARTÍCULO 93. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Constituyen circunstancias agravantes:

a) Reiteración de la conducta
b) Abuso de posición de coordinación o liderazgo
c) Afectación a personas en condición de vulnerabilidad
d) Uso de medios tecnológicos para ejercer acoso
e) Generación de afectaciones a la salud física o mental

ARTÍCULO 94. AUTORES. Podrán ser autores de acoso laboral:

a) Afiliados participantes
b) Coordinadores o líderes de actividad colectiva
c) Directivos de la Asociación
d) Terceros vinculados a la ejecución del contrato sindical

ARTÍCULO 95. VÍCTIMAS. Serán víctimas de acoso laboral los afiliados que participen en actividades colectivas, sin distinción de su rol, nivel o función.

ARTÍCULO 96. COMPLICIDAD. Se considerará cómplice quien, con conocimiento de la conducta de acoso, la permita, tolere o no la reporte oportunamente.

ARTÍCULO 97. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL. Se consideran conductas de acoso laboral, entre otras:

a. Actos de agresión verbal o física
b. Descalificación pública o privada reiterada
c. Asignación arbitraria o injustificada de actividades
d. Obstaculización deliberada del desarrollo de la actividad colectiva
e. Amenazas relacionadas con la continuidad en la actividad colectiva
f. Aislamiento sistemático del afiliado
g. Difusión de información falsa que afecte su reputación

ARTÍCULO 98. CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral:

a) Las exigencias razonables propias de la coordinación de actividades colectivas
b) Las instrucciones orientadas al cumplimiento de obligaciones contractuales
c) Las medidas disciplinarias adoptadas conforme al debido proceso
d) La supervisión y control necesarios para garantizar la correcta ejecución del contrato sindical

ARTÍCULO 99. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. La Asociación implementará:

a) Programas de capacitación en convivencia
b) Canales confidenciales de reporte
c) Estrategias de sensibilización
d) Protocolos de intervención temprana

ARTÍCULO 100. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. El procedimiento será el siguiente:

1. Recepción de la queja
2. Análisis inicial por la Comisión de Convivencia
3. Intento de solución conciliatoria
4. Remisión a la Comisión Disciplinaria (si aplica)
5. Investigación formal
6. Decisión motivada

ARTÍCULO 101. GARANTÍAS CONTRA REPRESALIAS. Se prohíben actos de retaliación contra quien:

a) Denuncie acoso
b) Participe como testigo
c) Colabore en la investigación

ARTÍCULO 102. INTERVENCIÓN DE ENTIDADES EXTERNAS. Cuando la conducta lo amerite, se podrá acudir a:

a) Ministerio del Trabajo
b) Entidades de conciliación
c) Autoridades judiciales

CAPÍTULO XVIII

SOBRE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 103. CONSIDERACIONES PREVIAS. La Asociación Sindical ASSTRACUD. reconoce la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación como principios fundamentales que orientan todas las relaciones en el desarrollo de las actividades colectivas sindicales.

En consecuencia, adopta medidas para prevenir, atender y sancionar cualquier forma de violencia basada en género y/o discriminación.

Parágrafo: Las disposiciones del presente capítulo se aplican dentro del marco de relaciones de carácter sindical y colectivo, sin que su implementación implique la existencia de vínculo laboral entre la Asociación y sus afiliados.

ARTÍCULO 104. DEFINICIÓN. Se entiende por violencia basada en género cualquier acción u omisión que cause daño físico, psicológico, económico, sexual o simbólico, basada en el género, identidad de género, orientación sexual o cualquier condición diferencial.

ARTÍCULO 105. OBJETIVO. El presente capítulo tiene como objetivo:

a) Prevenir conductas de violencia y discriminación
b) Garantizar la protección de los afiliados
c) Establecer rutas claras de atención
d) Promover entornos seguros, respetuosos e inclusivos

ARTÍCULO 106. ALCANCE. Las disposiciones aplican a:

a) Afiliados participantes
b) Directivos
c) Coordinadores
d) Personal vinculado a la ejecución de contratos sindicales
e) Terceros relacionados con la actividad colectiva

ARTÍCULO 107. DEFINICIONES GENERALES. Para efectos del presente capítulo se entenderá por:

Violencia física:

a) Daño corporal
b) Violencia psicológica: afectación emocional o mental
c) Violencia sexual: actos sin consentimiento
d) Violencia económica: control indebido de recursos
e) Discriminación: trato desigual injustificado

ARTÍCULO 108. ENFOQUES Y PRINCIPIOS. La aplicación de este capítulo se regirá por:

a) Enfoque de género
b) Enfoque diferencial
c) Principio de dignidad humana

d) Confidencialidad
e) Debido proceso
f) No revictimización

ARTÍCULO 109. DERECHOS Y DEBERES.

Derechos:

a) Ser tratado con respeto
b) Denunciar sin represalias
c) Recibir acompañamiento
d) Acceder a medidas de protección

Deberes:

1. Respetar la dignidad de los demás
2. Abstenerse de conductas discriminatorias
3. Reportar situaciones de violencia

ARTÍCULO 110. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. La Asociación podrá adoptar:

a) Separación preventiva de las partes
b) Reasignación de actividades colectivas
c) Restricción de contacto
d) Acompañamiento psicosocial
e) Cualquier otra medida necesaria para proteger a la víctima

ARTÍCULO 111. RUTAS DE ATENCIÓN. Las rutas de atención serán

Internas:

1. Comisión de Convivencia
2. Comisión Disciplinaria y de Vigilancia
3. Área jurídica

Externas:

1. Ministerio del Trabajo
2. Fiscalía General de la Nación
3. Comisarías de familia
4. Defensoría del Pueblo

ARTÍCULO 112. INSTANCIAS COMPETENTES. Los casos serán conocidos por:

a) Comisión de Convivencia (etapa inicial)
b) Comisión Disciplinaria (investigación y sanción)
c) Junta Directiva (segunda instancia)

Parágrafo: Cuando la conducta constituya delito, se dará traslado a las autoridades competentes.

CAPÍTULO XIX
PROCEDIMIENTO PARA REFORMA DEL ESTATUTO

ARTÍCULO 113. REFORMAS ESTATUTARIAS. El presente Estatuto podrá ser reformado total o parcialmente por decisión de la Asamblea General de Afiliados o de Delegados, según corresponda, mediante aprobación adoptada conforme a las mayorías estatutarias y legales vigentes. Las reformas podrán ser propuestas por:

a) La Junta Directiva
b) El Presidente
c) Un número no inferior al veinte por ciento (20%) de los afiliados o delegados

Parágrafo Primero: Toda propuesta de reforma deberá presentarse por escrito, debidamente sustentada, indicando de manera expresa los artículos que se pretenden modificar, adicionar o derogar.
Parágrafo Segundo: La convocatoria a la Asamblea deberá incluir de manera clara y expresa los puntos relacionados con la reforma estatutaria, garantizando el derecho de información de los afiliados.

ARTÍCULO 114. PROCEDIMIENTO PARA LA REFORMA. El trámite para la reforma del Estatuto será el siguiente:

1. Presentación de la propuesta ante la Junta Directiva
2. Revisión preliminar por parte de la Junta Directiva o el área jurídica
3. Socialización previa a los afiliados o delegados
4. Convocatoria formal a la Asamblea General
5. Deliberación y discusión de la propuesta
6. Aprobación mediante votación, conforme a los quórums establecidos
7. Levantamiento de acta con el texto aprobado
8. Registro y publicidad de la reforma

Parágrafo: Las reformas entrarán en vigor a partir de su aprobación, salvo que la Asamblea disponga una fecha distinta.

ARTÍCULO 115. CASOS NO PREVISTOS. Los casos no previstos en el presente Estatuto serán resueltos por la Junta Directiva, de conformidad con:

1. La Constitución Política
2. La ley colombiana
3. Los principios del derecho colectivo
4. Los fines de la organización sindical

Parágrafo: En todo caso, las decisiones deberán respetar el debido proceso, la buena fe y los derechos fundamentales de los afiliados.

ARTÍCULO 116. RESPONSABILIDAD FRENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. La Asociación Sindical velará por el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social Integral, en el marco de la ejecución de los contratos sindicales.

Parágrafo: Cada afiliado será responsable del cumplimiento de sus obligaciones individuales en materia de aportes, cuando así corresponda conforme a la naturaleza de su participación en la actividad colectivo.

ARTÍCULO 117 EXCEDENTES ECONÓMICOS. Los excedentes económicos que se generen en desarrollo de las actividades de la Asociación serán destinados a:

a) Fortalecimiento institucional
b) Programas de bienestar
c) Beneficios para los afiliados
d) Sostenibilidad de la organización

Parágrafo: La distribución de excedentes no constituye salario ni prestación social, en atención a la naturaleza sindical y colectiva del vínculo.

ARTÍCULO 118. OBLIGATORIEDAD Y ALCANCE DEL ESTATUTO. El presente Estatuto es de obligatorio cumplimiento para todos los afiliados, directivos y órganos de la Asociación. Su desconocimiento no exime de responsabilidad.

Parágrafo: La interpretación del Estatuto corresponderá a la Junta Directiva, sin perjuicio del control de legalidad por parte de las autoridades competentes.

CAPÍTULO XX
DISPOSICIONES FINALES, INTERPRETACIÓN Y GOBIERNO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 119. INTERPRETACIÓN DEL ESTATUTO. La interpretación del presente Estatuto corresponderá a la Junta Directiva de la Asociación Sindical, de conformidad con la Constitución Política, la legislación vigente, los principios del derecho colectivo del trabajo y la naturaleza jurídica de la organización.

Parágrafo: En caso de duda en la interpretación de las disposiciones estatutarias, prevalecerá aquella que garantice la autonomía sindical, la sostenibilidad institucional y la correcta ejecución de las actividades colectivas.

ARTÍCULO 120. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA SINDICAL. La Asociación Sindical actuará con plena autonomía administrativa, financiera y organizativa, dentro del marco de la ley.

Parágrafo: Las relaciones entre la Asociación y sus afiliados se desarrollan bajo principios de coordinación, colaboración y autogestión, sin que en ningún caso se configure subordinación laboral.

ARTÍCULO 121. NATURALEZA DEL VÍNCULO CON LOS AFILIADOS. La participación de los afiliados en las actividades desarrolladas por la Asociación Sindical tiene naturaleza sindical y colectiva, en el marco de la ejecución de contratos sindicales. En consecuencia:

a) No existe relación laboral entre la Asociación y sus afiliados.
b) No hay subordinación jurídica en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.
c) No se configura salario ni prestaciones sociales.

Parágrafo: Las compensaciones, auxilios y beneficios que perciban los afiliados corresponden a la participación en actividades colectivas y no constituyen remuneración laboral.

ARTÍCULO 122. MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO. La Asociación Sindical implementará mecanismos de control interno y seguimiento orientados a:

1. Garantizar la transparencia en la gestión
2. Prevenir riesgos jurídicos, financieros y operativos
3. Asegurar el cumplimiento del presente Estatuto
4. Proteger los recursos de la organización

Parágrafo: La Junta Directiva podrá establecer políticas, manuales y procedimientos internos para el cumplimiento de estos fines.

ARTÍCULO 123. USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS. La Asociación Sindical podrá hacer uso de medios tecnológicos y digitales para el desarrollo de sus actividades, incluyendo:

a) Convocatorias
b) Notificaciones
c) Reuniones virtuales
d) Toma de decisiones

Parágrafo: Las actuaciones realizadas a través de medios electrónicos tendrán plena validez jurídica, siempre que se garantice la autenticidad, integridad y disponibilidad de la información.

ARTÍCULO 124. PUBLICIDAD Y DIVULGACIÓN DEL ESTATUTO. El presente Estatuto deberá ser divulgado a todos los afiliados mediante los mecanismos que disponga la Asociación, garantizando su conocimiento y acceso.

Parágrafo: Se presume que todos los afiliados conocen y aceptan el Estatuto desde el momento de su vinculación a la organización sindical.

ARTÍCULO 125. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La actualización del presente Estatuto rige a partir de su aprobación por la Asamblea General y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

CAPITULO XXI

ARTICULO 126. Marco normativo. El presente Estatuto se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

1. Constitución Política de Colombia.
2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia.
3. Código Sustantivo del Trabajo.
4. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.
5. Ley 50 de 1990.
6. Ley 584 de 2000.
7. Ley 1562 de 2012.
8. Decreto 1072 de 2015.
9. Decreto 1429 de 2010.
10. Decreto 661 de 2026.
11. Decreto 581 de 2026.

12. Reglamento Interno del contrato sindical.
13. Demás normas que modifiquen, sustituyan o complementen las anteriores.

ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO
C.C. 66.999.022 de Cali (Valle).
PRESIDENTE – ASSTRACUD

ASSTRACUD
Asociación Sindical de
Trabajadores de Colombia y la Salud

Nit. 900521307-6

No. Radicado: 11EE2026717600100013042
Fecha: 2026-08-04 02:01:11 pm
Remitente: ASSTRACUD
Destinatario Sede: D.T. VALLE DEL CAUCA
ISO 9001:2015
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos: 0 Folios: 23
11EE2026717600100013042

Cali (Valle del Cauca), 04 de agosto de 2026.

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Dirección Territorial del Valle del Cauca

ASUNTO: REMISIÓN DOCUMENTAL

ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO, identificada con cédula de ciudadanía No. 66.999.022 expedida en Cali (V), en mi condición de presidente y representante legal de la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD, identificad con NIT. 900.521.307-6, con acta de constitución número 00715 del 4 de mayo de 2012, como consta en la certificación expedida por el Ministerio de Trabajo, me permito adjuntar acta No. 035 – 2026 del 14 de mayo de 2026 de la Asamblea de afiliados delegados, por medio de la cual se realizó modificación integral a los estatutos de la Asociación Sindical para su respectiva constancia de depósito.

Atentamente,

ANGELA MARIA LÓPEZ OSORIO
Presidente y Representante Legal
Correo: coordinacionjuridica@ASSTRACUD.COM.CO

23 folios

Carrera 34 # 5b2-05 /Barrio San Fernando Cali – Colombia
Tel: 3241000427 - Email contacto@asstracud.com.co
Santiago de Cali (Valle del Cauca)

Powered by CamScanner

Zimbra: **juridico.rso@redoriente.gov.co**

Deposito - Acta de Negociación para suscripción de contrato sindical Entre ASSTRACUD y LA RED DE SALUD DEL ORIENTE

De : Sandra Lizeth Guerra Peláez <direccionjuridica@ASSTRACUD.COM.CO>

mar, 25 de ago de 2026 19:00

2 ficheros adjuntos

Asunto : Deposito - Acta de Negociación para suscripción de contrato sindical Entre ASSTRACUD y LA RED DE SALUD DEL ORIENTE

Para : Notificaciones Judiciales <notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co>

Para o CC : MARIA FERNANDA MONTENEGRO <coordinacionjuridica@ASSTRACUD.COM.CO>, Juridico RSO <juridico.rso@redoriente.gov.co>

Buena tarde

Señores
Ministerio de Trabajo

Adjunto encontrará, Acta de Negociación para la suscripción de contrato sindical entre LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y DE LA SALUD – ASSTRACUD y LA RED DE SALUD DEL ORIENTE ESE, para posterior firma de este.

Cordialmente.

ASSTRACUD
Asociación sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud

SANDRA LIZETH GUERRA PELAEZ
Directora Jurídica
Magister en Derecho Empresarial

direccionjuridica@asstracud.com.co
324 100 0427 Ext 1010 3114555224
Cra. 34 # 5b2 – 05 Oriental Estadio Pascual Guerrero
Cali - Valle del Cauca
www.asstracud.com.co

Si no es necesario, no imprimir este correo. | Contribuyamos con el cuidado del medio ambiente.

ACTA DE NEGOCIACIÓN ASSTRACUD Y ESE ORIENTE - DECRETO 661 DE 2026.pdf
4 MB

ACTA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA RED DE SALUD DEL ORIENTE E.S.E. Y LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD "ASSTRACUD".

FECHA Y HORA DE INICIO:	Santiago de Cali. 12 agosto de 2026	2:00 PM

ANTECEDENTES

1. El 04 de Agosto de 2026, mediante Acta N.° 035, la Asamblea Extraordinaria de Delegados de ASSTRACUD surtió la consulta a sus afiliados mediante votación personal, libre y secreta sobre la voluntad de suscribir o permanecer vinculados bajo la modalidad de contrato sindical, y aprobó el texto del pliego de peticiones.
2. El 11 de Agosto de 2026, ASSTRACUD presentó ante esta entidad el pliego de peticiones para la suscripción del contrato sindical, solicitando la conformación de la mesa de negociación.
3. El 11 de agosto de 2026, la organización sindical radicó el pliego ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo, bajo el radicado No. 13EE2026717600100013324.
4. Mediante oficio del 11 de agosto de 2026, la Gerencia de la Red de Salud del Oriente E.S.E. citó a la comisión negociadora de Asstracud para la instalación de la mesa, y mediante acto administrativo de la misma fecha designó a los integrantes de la delegación de la entidad.

VERIFICACIÓN DE ASISTENCIA Y CONFORMACIÓN DE COMISIONES NEGOCIADORAS.

INSTITUCION	NEGOCIADORES	CARGO	FIRMA
ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD "ASSTRACUD"	Sandra Lizeth Guerra Pelaez	Directora Jurídica	
	Luisa Fernanda Cuadros	Directora Operativa	
	Angela María Lopez Osorio	Gerente	
	Diego Edilson Lopez Gutierrez	Revisor Fiscal	
RED DE SALUD DEL ORIENTE ESE	Leonardo Medina Patiño	Jefe Oficina Jurídica	
	Yaneth Álvarez Chavez	Lider Gestión Humana	
	Paula Andrea Loaiza Giraldo	Subgerente Administrativo y Financiero	

MODERADOR	Leonardo Medina Patiño — Jefe Oficina Asesora Jurídica, Red de Salud del Oriente E.S.E.
RELATOR	Rubén Darío Lenis Hernández — Profesional Especializado, Red de Salud del Oriente E.S.E.

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de la asistencia y de la calidad en que comparecen los intervinientes.
2. Acreditación de la personería de la comisión negociadora de Asstracud y de la delegación de la entidad.
3. Instalación formal de la mesa de negociación.
4. Definición de las reglas de funcionamiento de la mesa.
5. Constancias de las partes.
6. Lectura del pliego y discusiones.

Vigilado Supersalud

Scanned with CamScanner

7. Lectura final del acta.

ETAPA INICIAL (X) ETAPA PRORROGA ( )

DESARROLLO

Verificada la asistencia y acreditada la personería de los intervinientes, el moderador declara formalmente instalada la mesa de negociación entre la Red de Salud del Oriente E.S.E. y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA Y LA SALUD "ASSTRACUD", para adelantar la negociación del pliego de peticiones presentado por la organización sindical con miras a la eventual suscripción de un contrato sindical.

Reglas de funcionamiento acordadas:

- Las sesiones se desarrollarán de manera presencial en las instalaciones de la entidad, en las fechas y horas que acuerden las partes en caso de requerirse más de una sesión.
- De cada sesión se levantará acta suscrita por los intervinientes, con indicación de la calidad en que comparecen, los acuerdos, acuerdos parciales alcanzados y las salvedades formuladas por cada parte.
- Las comunicaciones entre las partes se canalizarán por los correos electrónicos institucionales informados en la presente sesión.
- Las decisiones se adoptarán de común acuerdo entre las delegaciones; ningún acuerdo parcial se entenderá perfeccionado hasta la suscripción del acta correspondiente.
- Cualquiera de las partes podrá solicitar receso o aplazamiento cuando requiera consultar internamente un punto de la negociación.

PETICIONES:

No.	PETICIÓN	OBSERVACIONES	NO ACUERDO	ACORDADO
1	Ámbito, Beneficiarios y Vigencia	En estricto cumplimiento del mandato constitucional y estatutario que consagra la salud como un derecho fundamental e irrenunciable (Ley 1751 de 2015), es de vital importancia las garantizar que la atención médica tenga carácter ininterrumpido e integral. Al tratarse de una función rectora y de la prestación de un servicio público esencial del Estado, bajo ninguna circunstancia de orden administrativo, financiero, contractual o técnico se podrá suspender o dilatar la atención integral de los usuarios		X
2.	Coordinación y Selección de Afiliados Partícipes.	ASSTRACUD presenta su procedimiento de selección.		X
3.	Compensación, Garantía del Salario Mínimo y Beneficios Colectivos	Pago oportuno: ASSTRACUD propone que el empresario deberá efectuar el pago del valor de la factura presentada		X

Scanned with CamScanner

		por los servicios de apoyo en virtud del contrato sindical dentro de los cinco (5) días hábiles de cada mes. El empresario propone un plazo de 60 días para el pago de la factura. En consecuencia, el sindicato acepta.		
4.	Auxilios Colectivos y Movilidad	Se reconocerán los auxilios descritos en el pliego.		X
5.	Horas Adicionales de Actividades Colectivas y Pausas	Pago del Trabajo suplementario. ASSTRACUD propone el pago de horas adicionales. El empresario acepta, pero se acuerda entre las partes que se debe llevar un registro y validación sobre el trabajo suplementario desarrollado.		X
6.	Descanso Anual Remunerado	15 días hábiles y para los afiliados que desarrollan actividades colectivas de apoyo en RX, se les otorgará 15 días hábiles cada semestre.		X
7.	Pago de aportes al Sistema de Seguridad Social y parafiscales.	Aprobado parcialmente, entre la Red de Salud Oriente ESE y ASSTRACUD se acuerda que se realizará el pago de aportes sobre el 60% del devengo de los afiliados, ya que existen conceptos que no se deben incluir. El pago de aportes a la Caja de Compensación familiar continuará siendo voluntario por la naturaleza de independientes de los afiliados.		Aprobado Parcialmente
8.	Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Aprobado conforme al pliego.		X
9.	Capacitación e Inducción en Servicio	Aprobado parcialmente, los espacios deberán ser concertados entre las partes, a fin de afectar la prestación del servicio		X
10.	Régimen de Permisos y Licencias	Aprobado conforme al pliego.		X
11.	Prevención del Acoso, Maltrato y Violencia en el Trabajo	Aprobado conforme al pliego.		X
12.	Procedimiento de incumplimiento de obligaciones y deberes y Debido Proceso	Aprobado conforme al pliego.		X

Vigilado Supersalud

Scanned with CamScanner

13.	Garantías Sindicales y Libertad de Asociación	Aprobado conforme al pliego.		X
14.	Autonomía del Contrato Sindical	Aprobado conforme al pliego.		X

ACUERDOS:

No.	PETICION	FORMA DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
1.	Ámbito, Beneficiarios y Vigencia	En el Reglamento del contrato sindical se incluirá el ámbito de aplicación	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
2.	Coordinación y Selección de Afiliados Partícipes	En el Reglamento del contrato sindical se incluirá la coordinación y selección	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
3.	Compensación, Garantía del Salario Mínimo y Beneficios Colectivos	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
4.	Auxilios Colectivos y Movilidad	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
5.	Horas Adicionales de Actividades Colectivas y Pausas	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
6.	Descanso Anual Remunerado	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
7.	Seguridad Social Integral, IBC y Aportes Parafiscales	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical que se realizará el pago de aportes sobre el 60% del devengo de los afiliados y que el pago de aportes a la Caja de Compensación familiar continuará siendo voluntario por la naturaleza de independientes de los afiliados.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
8.	Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
9.	Capacitación e Inducción en Servicio	Los espacios deberán ser concertados entre las partes, a fin de afectar la prestación del servicio	Por ende, se levantará un acta al momento de la concertación.
10.	Régimen de Permisos y	En los Estatutos Sindicales se	ASSTRACUD hará entrega

Vigilado Supersalud

Scanned with CamScanner

	Licencias	incluirá la coordinación y selección	con la propuesta para suscribir contrato sindical
11.	Prevención del Acoso, Maltrato y Violencia en el Trabajo	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
12.	Procedimiento de incumplimiento de obligaciones y deberes y Debido Proceso	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
13.	Garantías Sindicales y Libertad de Asociación	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.
14.	Autonomía del Contrato Sindical	Se incluirá al interior del Reglamento del contrato sindical.	ASSTRACUD hará entrega del reglamento con la presentación de la propuesta para suscribir contrato sindical.

Siendo las cuatro y veintidos (04:22 p.m.), se da por terminada la sesión de negociación.

ANGELA MARIA LOPEZ OSORIO
Presidente y Representante Legal
ASSTRACUD

LUISA FERNANDA CUADROS
Directora Operativa
Asstracud

DIEGO EDILSON LOPEZ GUTIERREZ
Fiscal
ASSTRACUD

SANDRA LIZETH GUERRA PELAEZ
Dirección Jurídica
ASSTRACUD

LEONARDO MEDINA PATIÑO
Jefe Oficina Asesora Jurídica — Moderador
Red de Salud del Oriente E.S.E.

YANETH ÁLVAREZ CHÁVEZ
Líder de Gestión Humana
Red de Salud del Oriente E.S.E.

PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO
Subgerente Administrativo y Financiero
Red de Salud del Oriente E.S.E.

RUBÉN DARÍO LENIS HERNÁNDEZ
Profesional Especializado — Relator
Red de Salud del Oriente E.S.E.

Scanned with CamScanner