

FONDO DE PRESTACIONES APLICADO A INSTITUCIONES PRESTADORAS DE
SALUD.

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GERENCIA DE SALUD

AUTOR: JULIÁN RODRÍGUEZ MÉNDEZ.

ASESOR: PETER WILLIAM TORRES
FINANCISTA.

COLEGIOS UNIDOS DE COLOMBIA UNICOC
COLEGIO ADMINISTRATIVO.
GERENCIA EN SALUD.
BOGOTÁ DC
2016.

TABLA DE CONTENIDO.

Resumen.	4
Introducción.	5
Planteamiento del problema.	6
Pregunta de investigación.	7
Justificación.	7
Objetivos.	9
Objetivo general.	9
Objetivos específicos.	9
Marco teórico.	10
Antecedentes.	10
Marco de referencias.	12
Marco legal.	14
Marco metodológico.	18
Enfoque metodológico de la investigación.	18
Tipo de estudio.	18
Diseño muestral.	19
Creación del fondo de empleados.	19

Constitución del fondo.	19
Sostenibilidad financiera.	21
Criterios de selección.	21
Técnica de recolección de la información.	22
Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	22
Consideraciones éticas.	23
Resultados.	24
Conclusiones.	25
Recomendaciones.	26
Marco de referencias bibliográficas.	27
Anexos.	29

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se plasma la idea de constituir un modelo organizacional económico pionero con fines no lucrativos de la entidad en salud donde laboran, con principios de cooperación, solidaridad, ahorro y proyección económica grupal en instituciones de salud, donde los beneficiarios serán los empleados sin importar su rango, puesto o similares para prestar un bien común a todos y por supuesto a sus núcleos familiares.

Un sistema económico beneficioso que se podría asimilar a los fondos de empleados donde su estructura busca amparar económicamente a sus asociados o vinculados realizando prestamos con tasas de interés mucho más bajas que la de los bancos, generando en un principio créditos cortos de fácil acceso y breve desembolso con el respaldo de la entidad donde labora, para incentivar a dicha población al ahorro mediante aportes bajos y cuotas accesibles.

Para que con el trascender del tiempo tal organización crezca económicamente encuentre su punto financiero ideal, se vuelva sólida, tenga proyección a corto mediano y largo plazo, para así extender sus beneficios económicos con préstamos de mayor cuantía, además tenga ayudas en recreación, salud, estudio, entre otras. Con la idea siempre de mejorar la calidad de vida de los empleados de la salud.

Palabras clave: modelo económico, solidaridad, ahorro, salud, bienestar

INTRODUCCIÓN

Los empleados del sector salud de Colombia en los últimos años han visto efectos negativos en su economía, bien sea por pagos inoportunos, retrasados o ausencia de pagos en sus salarios, además otras falencias como la falta de pago de prestaciones sociales de ley por parte de los empleadores o instituciones, el no cumplimiento con liquidaciones o las reducciones de salarios inoportunas reflejan claramente una crisis económica en los empleados vinculados a instituciones de salud. Generando que esta población acuda a bancos o entidades financieras para solicitar créditos con fines de adquisición para bienes, inmuebles, vehículos, viajes, entre otros. Endeudando a estos usuarios con tasa de intereses alto lo que lógicamente generara mayor gasto y preocupación de la persona después de adquirir un crédito.

En este contexto surge la propuesta de crear un fondo de prestaciones para los empleados del sector salud brindándoles ayuda financiera con el soporte de su empleo a tasas de interés bajas, siendo accesible para todos los trabajadores de la institución generando el incentivo del ahorro ya que la idea principal de este fondo es solventar económicamente las necesidades inmediatas de los empleados, eliminando las barreras de acceso que existen actualmente para acceder a un beneficio crediticio por parte de las entidades financieras para así progresivamente generar una armonía institucional y que se obtenga un mejor rendimiento laboral por parte del empleado

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Colombia es un país con alrededor de 295.200 profesionales de la salud aproximadamente entre médicos, enfermeras, odontólogos, bacteriólogos, psicólogos entre otras profesiones de la salud, laborando bajo un sistema general de seguridad social en salud que cada día presenta mayor demanda de pacientes en los hospitales, clínicas y demás centros de atención en salud. Con contratos irrisorios en la mayoría de los casos, horarios extensos, sobrecarga laboral, no reconocimiento de disponibilidades, horas extra entre otras falencias económicas que no están siendo remuneradas como debería ser. Además los retrasos y ausencias en los honorarios, sueldos, prestaciones sociales, empleados mal liquidados o sin liquidar generan necesidades económicas en los empleados del sector de la salud. (Trujillo, 2016) (Revista Semana, 2011).

La presente investigación buscó crear un sistema de fondo de prestaciones para los empleados del sector de la salud sin discriminar su salario, empleo o modo de contratación. Que sea aplicable a la empresa de salud donde laboran de tal manera que se tenga acceso a un beneficio crediticio en el menor tiempo posible sin barreras de acceso a dicho préstamo y sea de un breve desembolso para que subsane las necesidades económicas inmediatas que requiera el aspirante al beneficio del crédito.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Conforme a lo expuesto, este trabajo de investigación se preguntó: ¿si era posible crear un fondo de prestaciones que se pudiera aplicar a instituciones de salud y que realizara microcréditos de fácil acceso?

1.2 JUSTIFICACION

Los modelos de contratación por los cuales se puede vincular un servidor al sector de la salud en Colombia según la normatividad expuesta en el código sustantivo del trabajo son:

“Contrato a término fijo según lo estableció el código sustantivo del trabajo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002), Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo) o un Contrato civil por prestación de servicios (Art 23 del Código Sustantivo del Trabajo)”. (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 1950, p.7).

Si bien en los 2 primeros contratos el empleado teóricamente tiene aseguradas su seguridad social (EPS, ARL, aportes a fondo de pensiones) y sus prestaciones sociales como cesantías , primas salariales además al momento de finalizar su vínculo laboral o de sufrir una suspensión antes de la terminación del contrato tienen derecho a ser liquidados y esto en cierta manera podría subsanar algunas necesidades económicas temporales no es un parámetro que genere seguridad ni mucho menos estabilidad presupuestal durante el tiempo de trabajo ni mucho menos al momento de no laborar. (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 1950).

Aun así las obligaciones diarias como rentas, formaciones educativas, responsabilidades alimenticias entre otras siguen su curso y es ahí es donde empiezan a generarse “colapsos económicos” en los empleados los que da incentivo a acudir a entidades financieras para solicitar créditos pero es justo en ese momento donde se encuentran frente a varias barreras de acceso ante la solicitud de dicho préstamo lo cual conlleva a no satisfacer dicha necesidad financiera.

Es por esto que esta investigación crea un modelo de economía solidaria pionero en Colombia que se puede aplicar a cualquier institución de salud, para que cubra la necesidad inmediata de poder adquirir un préstamo pequeño sin ninguna barrera de acceso ni requisitos rigurosos o que requieran un plan de estudio de vida crediticia mediante un fondo de prestaciones, el cual busca ser solidario y beneficioso para todos los empleados del sector de la salud sin discriminación de ningún tipo, obteniendo recursos iniciales mediante aportes voluntarios de diferentes entes y con posteriores aportes de libre albedrío por parte de los empleados de la empresa donde se aplique este modelo teniendo en cuenta su capacidad de pago dichos trabajadores pasarían a ser asociados a dicho fondo para que hagan uso de los beneficios (microcréditos) que inicialmente se plasman en este documento.

Planteado lo anterior se espera que este fondo de prestaciones esté al alcance de todos los trabajadores de la salud, satisfaga de algún modo las necesidades económicas por las que puede pasar un empleado, para que su salud física o mental no se vea alterada por problemas económicos y pueda estar en un 100% de sus capacidades a la hora de laborar y así preste un excelente servicio a los usuarios

(pacientes) lo que generara muy seguramente una mayor humanización en el servicio de salud colombiano.

2. OBJETIVOS.

.1. OBJETIVO GENERAL.

Crear un fondo de prestaciones que se pueda aplicar a instituciones de la salud para que realice microcréditos de fácil acceso.

.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Referenciar jurídica y legalmente el marco de la constitución de los fondos de empleados.

Contextualizar los fondos de empleados actuales y su funcionamiento.

Establecer las normas de inspección y vigilancia que deberá seguir el fondo de prestaciones.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. ANTECEDENTES

Se contempla que el origen de los fondos de empleados haya tenido inicios en un grupo de trabajadores con múltiples necesidades económicas, basados en el ahorro en grupo sin una estructura organizada políticas establecidas o un reconocimiento legal con la única intención de tener una economía social beneficiosa. (Lozano Diana, 2012, p.18.)

A nivel mundial se cree que entre 1860 y 1950 se crearon en Rusia y la Unión Soviética unas estructuras muy similares a los fondos de empleados, conocidas como carteles. Pues eran asociaciones formadas por pescadores, leñadores y trabajadores de la tierra, organizaciones que eran sustentadas en la solidaridad de sus afiliados, que se unían y ahorraban dineros para solventar las necesidades inmediatas de los trabajadores y que además prestaban a los asociados múltiples servicios de beneficio. Se estima que el primer fondo de empleados a nivel global apareció en 1796 en Brighton Inglaterra conformado por 170 asociados los cuales se desempeñaban como tejedores. (Lozano Diana, 2012,p18.)

Los inicios de los fondos de empleados en Colombia datan hacia el año de 1927 en la zona antioqueña y del viejo caldas ya que allí se iniciaron las principales organizaciones no lucrativas con fines de ahorro programado y beneficioso llamadas "natilleras", ya que eran unas organizaciones que buscaban mediante ahorros programados de los asociados satisfacer las pequeñas necesidades que podían

presentar los asalariados, eran un bien común que se usaba en momentos de celebraciones como una especie de “caja menor para eventos” y por supuesto suministraban en el momento más indicado un alivio económico al trabajador. Fue tanto el éxito de dichas organizaciones que rápidamente se empezaron a implementar en varias empresas y sectores productivos de la zona “paisa” incrementando el uso de dicha estructura también aumentaron las necesidades de los empleados ante esto los empleadores se interesaron por formalizar dichas estructuras y cobijarlas bajo unas políticas y estatutos claros y bien definidos con el único y exclusivo interés de generar beneficencia y progreso en el empleado creándose así los principales fondos de ahorro que posteriormente evolucionaría hacia los fondos de empleados que conocemos actualmente. Dichas formas asociativas se expandirían inicialmente a los departamentos de valle y Cundinamarca hasta lograr a mediados de los 70 una cobertura en todo el territorio nacional. Inicialmente eran entidades con poca vigilancia y carecían de reconocimiento jurídico así que como primera medida se les estableció una superintendencia nacional de cooperativas con facultades de supervisión y vigilancia a dichas entidades de economía solidaria esto generó una fase denominada cooperativización de los fondos de empleados, ya que estaban cubiertos por una legislación cooperativa en ese contexto se les trató de incorporar dentro del derecho colombiano en especial en la legislación laboral para facilitar sus actividades de ahorro, crédito, etc. Pero sin crear una barrera para la constitución de estas entidades de economía solidaria. (funssol, 2012)

Así los fondos de empleados funcionaron como corporaciones o asociaciones que estaban bajo la normatividad del código civil, obteniendo personerías jurídicas ante el

Ministerio de Gobierno y luego ante el Ministerio de Justicia, hasta que en 1.963 quedaron bajo el control y vigilancia de la Superintendencia Nacional de Cooperativas. (Ministerio de Hacienda y Credito Publico, 2012).

Hacia el año de 1.989, se inició la expedición de normas concretas, con fundamento en la Ley 79 de 1988 que revistió de facultades extraordinarias al Presidente de la Republica para expedir normas reguladoras, como lo es el Decreto 1481 de 1.989, lo cual establecería el marco jurídico específico y necesario para los Fondos de Empleados, facilitando su fomento, constitución, desarrollo y consolidación, dentro de una legislación acorde con su naturaleza jurídica. (Congreso de la Republica, 1989)

3.2 MARCO DE REFERENCIA

La economía solidaria o más exactamente los fondos de empleados y las cooperativas donde los asociados y beneficiarios sean los empleados de la salud son muy escasos en este país y tienen coberturas departamentales por lo general, brevemente se referencio a 4 entidades de economía solidaria que tienen un impacto positivo sobre sus asociados y la región donde operan.

Inicialmente la entidad de economía solidaria que se referencia en esta investigación y que tiene como único objetivo el de ser un apoyo bibliográfico para la creación del modelo de economía solidaria que se plantea en este documento es el fondo de empleados de salud en Risaralda **FESER** dicha organización solidaria agrupa a los empleados del sector de la salud y afines del departamento de Risaralda bajo los principios universales de la economía solidaria con una trayectoria de 42 años donde actualmente ofrece un portafolio amplio de beneficios a sus miembros buscando

satisfacer las diversas necesidades que presenten. Financiados mediante aportes porcentuales del 5 % o del 10% sobre el salario básico devengado del vinculado que se establecen por parte de él desde el momento de la inscripción y que pueden ser descontados mensualmente o quincenalmente ofreciendo beneficios como planes exequiables gratuitos, auxilios, bonos escolares, regalos navideños, fiesta del día del niño convenios comerciales, educativos y recreativos, pólizas y en general incentivos para el bienestar de los asociados y familiares. (FESER, 2014)

El segundo fondo referenciado es **FODELSA** (fondo de empleados del sector salud de Antioquia) el cual nació en un grupo de funcionarios de la antigua dirección seccional de salud de Antioquia la cual actualmente se encuentra bajo el nombre de servicio seccional de salud de Antioquia buscando prestar servicios de crédito y bienestar a los empleados y jubilados de la dirección seccional de salud de Antioquia DSSA. Fundada en 1983 con 58 funcionarios bajo el nombre de fondo de empleados del servicio seccional de salud de Antioquia FODELSA, para el año 95 las entidades de salud pasaron a depender del gobierno municipal lo que obligo a FODELSA a cambiar de razón social y pasar a ser el fondo de todos los empleados y pensionados del sector de la salud del departamento antioqueño, para el año de 2016 el fondo presenta 4.300 asociados entregando más de 478 millones en auxilios y cada día presenta mayores fortalezas económicas generando dividendos para todos los asociados. (Fodelsa, 1983).

FONDELSA es el fondo de empleados de la secretaria distrital de salud de Bogotá es decir que brinda sus beneficios a los empleados de las empresas sociales del estado adscritas a la secretaria distrital de salud de Bogotá únicamente regida por la

legislación de fondo de empleados vigente cuyo objetivo es el de fomentar la solidaridad, el compañerismo, el ahorro y las prestación de servicios de índole social, económico, cultural, de educación recreación deporte y turismo para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados. (Fondesa, 2012)

Finalmente se presenta el fondo de empleados de salud pública municipal **FONSALUD**, creada en el departamento del valle por empleados de salud pública del departamento la cual integra a varios fondos de empleados y cooperativas con una estructura financieramente solida y de progreso siendo ejemplo de integración solidaridad y mutualidad en cada una de las empresas de economía solidaria pertenecientes a esta organización. (Fonsalud, 2015)

3.3. MARCO LEGAL

Las organizaciones de economía solidaria son reguladas en Colombia por la superintendencia de la economía solidaria (Ministerio de Hacienda y Credito Publico,2014).

Hacia el año de 1938 se otorga personería jurídica a los fondos de empleados por el ministerio de gobierno y posteriormente para el año de 1963 es el ministerio de justicia quien le asigna a la superintendencia nacional de cooperativas el reconocimiento la inspección y vigilancia de los fondos de empleados. (Lozano Diana, 2012,p 18.) Esta entidad estableció una normatividad administrativa clara y económica que posteriormente seria cancelada por nulidad jurídica por el concejo de estado, entonces se expide un decreto presidencial en el año de 1981 que también seria declarado nulo en 1984, para el año de 1988 conjuntamente el gobierno nacional, el concejo y el

movimiento cooperativo postularon un proyecto de ley de actualización de la legislación cooperativa, proyecto que se convertiría posteriormente en la ley 79 /1988, y por la cual se da facultades al presidente de la republica para dictar el estatuto de los fondos de empleados, las asociaciones mutuales y las administraciones publicas cooperativas a través de los decretos 1480 1481 y 1482. (Secretaria Distrital de Desarrollo Economico, 2008).

Así entonces en el “decreto 1480 por el cual se determina la naturaleza, características, constitución, regímenes interno, de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de las Asociaciones Mutualistas.” (Congreso de la Republica. D.O, Decreto 1480. 1989)

En el decreto 1482 resume "Por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes interno, de responsabilidad y sanciones y se dictan medidas para el fomento de las empresas de servicios en las formas de Administraciones Públicas Cooperativas" (Congreso de la Republica D. O,Decreto 1482, 1989).

Finalmente el decreto 1481 de 1988 bajo sanción del presidente de la republica y en uso de las facultades extraordinarias que se le confirieron en el artículo 131 de la ley 79 de 1988 se determinaron “la naturaleza, características, constitución, régimen internos de responsabilidad y sanciones además se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados. Además se considera dichos fondos como personas jurídicas que manejan ahorros estableciendo un vinculo de pertenecer y depender laboralmente de una misma empresa o de varias sociedades que desarrollen una actividad mancomunada”. (Congreso de la Republica D. O, Decreto 14811989)

En la “ley 454 de 1998 se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el departamento administrativo nacional de cooperativas en el departamento administrativo nacional de la economía solidaria se crea la superintendencia de la economía solidaria, se crea el fondo de grantias para las cooperativas financieras y de ahorro y crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.” (Congreso de la Republica D.O,ley 454. 1998)

Otras leyes que enmarcan la constitución y el funcionamiento de los fondos de empleados en Colombia son la LEY 795 DE 2003 “Por la cual se ajustan algunas normas del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se dictan otras disposiciones” (Congreso de la Republica D. O, ley 795 , 2003) y la ley 222 de 1995 “Por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones”. (Congreso de la Republica, ley 222 de 1995).

Además también se tuvo en cuenta la regulación de los profesionales de la salud ya que el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud, lidera la formulación e implementación de políticas para formar y mantener un Talento Humano armonizado con los requerimientos de las Instituciones en los diferentes sectores generadores de empleo en el país (Ministerio de Salud y Proteccion Social., 2015).

En este sentido y de acuerdo a lo emanado en el Decreto 4107 de 2011, el trabajo de la Dirección se enmarca, entre otras, en las siguientes funciones:

- “•Proponer los fundamentos que contribuyan a la formulación de políticas de formación, ejercicio y desempeño del talento humano en salud.
- Diseñar y coordinar la política de formación y capacitación del talento humano en salud.
- Velar por el mejoramiento del talento humano para mejorar su eficiencia y productividad en el trabajo.
- Diseñar y desarrollar estrategias para la investigación aplicada y evaluación de tecnologías destinadas al mejoramiento del talento Humano.
- Adelantar los estudios sobre composición, distribución e incentivos para el Talento Humano” (Congreso de la Republica. Decreto 4107, 2011)

4. MARCO METODOLÓGICO

Este trabajo de grado se enmarca en la Línea de investigación documental: ya que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es en documentos de cualquier especie tales como, las obtenidas a través de fuentes bibliográficas, hemerográficas o archivísticas; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en archivos como cartas oficios, circulares, expedientes, etcétera. (Villada alba. 2008).

4.1. ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que se pudo captar las características específicas de los fondos de empleados su entorno en el sector salud y también se lograron recopilar datos para implementar este modelo de economía solidaria a los trabajadores del sector de la salud en sus instituciones. (Villada alba. 2008)

4.2 TIPO DE ESTUDIO.

Se realiza un estudio observacional analítico y propositivo, donde se analizaron los datos referentes acerca de entidades de economía solidaria y se plantea una nueva alternativa para adaptar a instituciones con el fin de brindar créditos sin barreras de acceso.

4.3. DISEÑO MUESTRAL.

El fondo de prestaciones debe ser una empresa asociativa, de derecho privado, sin ánimo de lucro y constituida por empleados pertenecientes a la institución de salud donde se quiera aplicar esta estructura de economía solidaria.

4.3.1. CREACIÓN DEL MODELO DE FONDO DE EMPLEADOS.

La organización financiera que se propone en esta investigación de economía solidaria debe contar con características particulares de los fondos de empleados como fomentar el ahorro individual (sin perder el valor aportado con el tiempo), además permitir tener créditos de consumo y libre inversión con bajas tasa de interés y de fácil acceso para el beneficiado y que dichos excedentes que genere la rentabilidad por intereses se reinvierten nuevamente en beneficios para los asociados y así fortalecer el patrimonio del fondo.

4.3.1.1 constituciones del fondo La constitución de un fondo de empleados se puede distribuir según el Decreto 1481 de 1989 (anexo A) en 5 etapas:

“Primera etapa.

- Se debe contar un mínimo de 10 personas para la constitución de dicha organización de economía solidaria.
- Nombrar un comité organizador.
- Darle un nombre al fondo.
- Establecer los aportes sociales que deben dar los asociados.
- Definir el costo de afiliación. el cual solo se cobrara una vez al momento del ingreso del asociado.

- Elaborar estatutos. Los asociados fundadores deberán tomar un curso básico en economía solidaria el cual durara mínimo 20 horas y será ofrecido por una entidad acreditada por la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias.

Segunda etapa. Procedimientos

- Convocar a una asamblea de constitución.
- Reunirse en la asamblea y verificar quórum.
- Nombrar el presidente y el secretario de la asamblea.
- Aprobar los estatutos.
- Nombrar en propiedad los órganos de administración y vigilancia. (Junta directiva y comité de control social comités, revisor fiscal y el representante legal o gerente de la organización).
- Elaborar el acta de la asamblea de constitución que será firmada por todos los Asociados fundadores .el presidente y el secretario de la asamblea.

Tercera etapa. Registro ante cámara y comercio.

- Inscripción del fondo de empleados ante cámara y comercio presentando toda la documentación completamente llena.

Cuarta etapa. Solicitud ante la DIAN

El representante legal solicitara el registro único tributario RUT y autorización de facturación. Para este trámite se solicita presentar el certificado de cámara y comercio y recibos de pago de servicios públicos.

Quinta etapa solicitud de control de legalidad

Esta solicitud se tramita ante la superintendencia de economía solidaria y es necesaria para todos los fondos de empleados que se solicitara 10 días después de

la expedición del certificado de existencia y representación legal, además se debe anexar la información que se encuentra en la página web de la superintendencia de la economía solidaria.” (Congreso de la Republica D. O., Decreto 1481 de 1989)

4.3.1.2. Sostenibilidad financiera.

Para este modelo de economía solidaria se plantea tener un aporte económico inicial leve que se gestionara ante la entidad territorial a la cual geográficamente o políticamente pertenezca la institución prestadora de salud, inversión que se espera retribuir en un plazo estimado de 24 meses sin intereses con el incentivo de mejorar la política de humanización en el servicio de salud que se espera se logre.

4.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN. Se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

4.4.1 Criterios de Inclusión: Se incluyeron la normatividad vigente para la constitución los fondos de empleados estipulada en el decreto 1481 de 1989 (ANEXO A), las instituciones de salud y los trabajadores de las mismas empresas de la salud.

4.4.2 Criterios de exclusión: se excluyeron instituciones no afines al sector de la salud, y los decretos 1480 y 1482 ya que contienen información de inspección vigilancia y control para cooperativas y sociedades mutualistas no para los fondos de empleados.

4.5. TECNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Esta investigación es de enfoque cualitativo. Para garantizar la confiabilidad de la información, se estudio y analizo la información que se obtuvo en el decreto 1481 de 1989 (ANEXO A), además se referencian otros fondos de empleados que funcionan actualmente para contextualizarlos en este documento de investigación.

4.5. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Una vez analizado el decreto 1481 de 1989 (ANEXO A) se establecen los lineamientos que debe seguir toda organización de economía solidaria que busque convertirse en un fondo de empleados para su creación y sostenibilidad según la correspondiente legislatura. Se logra establecer que dichas organizaciones de economía solidaria como los fondos de empleados existentes funcionan a nivel departamental y no tienen ninguna relación directa con las instituciones de la salud únicamente manteniendo vinculo con los trabajadores que obtengan algún tipo de información acerca de como afiliarse a dichas instituciones, es por esto que además se contextualiza dicha información bibliográfica con la necesidad de otorgar créditos de fácil acceso mediante este fondo para subsanar algunas necesidades inmediatas que requieran los trabajadores de la salud y puedan ser solucionadas directamente en su entorno laboral.

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

De acuerdo a la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, Artículo 11 Numeral a se considera esta investigación:

“Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.” (Salud, 1993)

De acuerdo a lo enunciado, este trabajo de investigación es una investigación sin riesgo, ya que no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los trabajadores de la salud, instituciones de la salud ni mucho menos a los fondos de empleados y sus correspondientes leyes, sino que por el contrario son un soporte documental para plantear un modelo que se puede adoptar en cualquier institución de la salud para el beneficio de los empleados.

6. RESULTADOS.

Al concluir la revisión de los referentes bibliográficos se propone la creación de un modelo de fondo de empleados de la salud que se pueda aplicar a instituciones de la salud, sea útil, de libre adopción, genere microcréditos de fácil acceso, fomente solidaridad, ahorro y bienestar común para todos los empleados del sector.

Este modelo deberá estar conformado por un grupo de personas no menor de 10 personas que se encuentren laborando en la institución cuyo objetivo sea el de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado, para realizar actividades con fines de interés social y sin ánimo de lucro, en la cual los empleados generaran aportes voluntarios mensuales con el objetivo de ser administrados para generar prestamos de menor cuantía en primera instancia.

Este fondo de prestaciones al igual que toda empresa de economía solidaria deberá registrarse para su constitución y funcionamiento por el decreto 1481 de 1989 (anexo A) y deberá estar vigilado por la superintendencia de economía solidaria.

7. CONCLUSIONES.

Posterior a la revisión, referenciación y contextualización de las estructuras de economía solidaria y los fondos de empleados existentes para los trabajadores de la salud, se analizo de manera crítica, positiva y constructiva su aporte a la sociedad beneficiando a los usuarios de estas organizaciones.

Así mismo se estudio la constitución, funcionamiento y el uso de dichos fondos por parte de los empleados vinculados al sector de la salud. Estableciendo la oportunidad de abrir un modelo a seguir de libre albedrio por parte de las instituciones de la salud para generar bienestar, solidaridad y solución a las necesidades económicas que puedan tener los trabajadores.

Es por esto que se concluye viable adoptar dicho modelo siguiendo los parámetros que se establecen el decreto 1481 de 1989 (anexo A).y que mantenga en su plataforma institucional siempre su misión de generar microcréditos de fácil acceso a los asociados al fondo.

8. RECOMENDACIONES.

Al concluir el anterior trabajo de investigación surge la obligación de recomendar sobre los siguientes puntos observados.

Adoptar el uso del modelo planteado durante la investigación por parte de las instituciones de la salud y reforzar la estructura financiera a acoger dependiendo de la entidad donde se vaya a aplicar dicho modelo.

Que el modelo planteado durante la investigación funcione como el punto de partida de una gran estructura financiera de economía solidaria que perdure por mucho tiempo en la institución que se adopte y pueda extender sus beneficios como lo pueden ser créditos más extensos, bonos educativos, subsidios para ayudas a desamparados, ayudas exequiales, bienestar en recreación y deporte, ofrecer ayudas turísticas, entre otras de las misiones que tienen por lo general los fondos de empleados, cooperativas u organizaciones de economía solidaria.

MARCO DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la Republica, Documento Oficial. (7 de julio de 1989). Decreto 1480 de 1989. Bogotá. D.C., Colombia. publicacion 38.887.

Congreso de la Republica, Documento Oficial. (7 de julio de 1989). Decreto 1481 de 1989. Bogotá. D.C., Colombia: Publicacion 38.888

Congreso de la Republica, Documento Oficial. (7 de julio de 1989). Decreto 1482. Bogota.D.C., Colombia: Publicacion No 38.889.

Congreso de la Republica, Documento Oficial. (14 de enero de 2003). ley 795 de 2003. Bogotá D.C., Colombia : Publicacionl 45.064.

Economico., S. D. (2008). Formas Asociativas de Economia Solidaria. *Direccion de estudios economicos y regulatorios*, p 99.

FESER. (15 de Diciembre de 2114). www.feser.com.co. Obtenido de: www.feser.com.co/home/iindex.php?option=com_content&view=article&id=86

Fodelsa. (12 de agosto de 1983). www.fodelsa.com.co. Obtenido de: www.fodelsa.com.co/index.php/quienes-somos/reseña-historica.

Fondesa. (2012). fondesa.com.co. Obtenido de: fondesa.com.co/html/quienes.php.

Fonsalud. (2015). www.fonsalud.com.co. Obtenido de: www.fonsalud.com.co/NOSOTROS.html.

funssol. (2012). www.funssol.org. Obtenido de: www.funssol.org/fonchalver/fondos.pdf.

Lozano Lozano Diana, D. L. (2012). *Creacion del fono de empleados para la empresa constructores javier londoño,S.A., trabajo de grado*. Medellin, colombia.

Congreso de la republica, Documento Oficial. (4 de agosto de 1998). ley 454 de 1998. Bogotá. D.C., Colombia.: Publicacion. 43.357.

Congreso de la Republica, Documento Oficial. (2 de Noviembre de 2011). Decreto 4107 de 2011. Bogotá. D.C., Colombia.: Publicado enDiario oficial .

Ministerio de Hacienda y de Credito Publico, M. H. (enero de 2012). Superintendencia de la economia solidaria, guia practica. Bogota D.C, Colombia.

Ministerio de Hacienda y de Credito Publico, M. H. (2014). www.supersolidaria.gov.co. Obtenido de : www.supersolidaria.gov.co/es/normativa/normograma

Congreso de la Republica, Docuemto Oficial. (9 deseptiembre de 1950). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Bogotá D.C. Colombia. Publicasion.27.407.

Congreso de la Republica, Documento Oficial (7 de julio de 1989). Decreto 1481 de 1989. Bogotá. D.C. Colombia.

Congreso de la Republica, Documento Oficial (20 de Diciembre de 1995). ley 222 de 1995. Bogotá D.C, Colombia.: Publicacion 42.156.

Revista. S. (07 de JULIO de 2011). Asi es la crisis que viven clinicas y hospitales del pais. *REVISTA SEMANA*, pág. 12.

Ministerio de Salud y Proteccion Social, M.S,(4 de octubre de 1993). Resolucion No 008430 de 1993. *Por la cual se establecen las normas cientificas, tecnicas y administrativas para la investigacion en salud*. Bogotá. D.C., Colombia.

Ministerio de Salud y Proteccion Social, M.S,(2015). www.minsalud.gov.co. Obtenido de www.minsalud.gov.co: www.minsalud.gov.co/paginas/normativa-inicio.aspx.

Trujillo, Juan Pablo. (2016). *Al pais le sobran odontologos y bacteriologos pero le faltan nutricionistas*. Bogota DC.

Villada., A. L. (7 de marzo de 2008). metinvestigacion.wordpress.com. Obtenido de metinvestigacion.wordpress.com:
<https://metinvestigacion.wordpress.com/2008/03/07/clasificasion-de-lainvestigacion/>

ANEXOS.

Anexo A.

DECRETO 1481 DE 1989

(julio 7)

Por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regimen internos de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados.

El Presidente de la República de Colombia,

en uso de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 131 de la Ley 79 de 1988,

DECRETA:

TÍTULO I

De la naturaleza jurídica, características, constitución y régimen interno de los fondos de empleados

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Objeto del Decreto. El objeto del presente Decreto es dotar a los fondos de empleados de un marco jurídico adecuado para su desarrollo, promover la vinculación de los trabajadores a estas empresas asociativas de economía social y garantizar el apoyo del Estado a las mismas.

Artículo 2º.- Naturaleza y características. Los fondos de empleados son empresas asociativas, de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas por trabajadores dependientes y subordinados con las siguientes características:

1. Que se integren básicamente con trabajadores asalariados.
2. Que la asociación y el retiro sean voluntarios.

3. Que garanticen la igualdad de los derechos de participación y decisión de los asociados sin consideración a sus aportes.
4. Que presten servicios en beneficio de sus asociados.
5. Que establezcan la irrepartibilidad de las reservas sociales y, en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.
6. Que destinen sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social y el crecimiento de sus reservas y fondos.
7. Que su patrimonio sea variable e ilimitado.
8. Que se constituyan con duración indefinida.
9. Que fomenten la solidaridad y los lazos de compañerismo entre asociados.

Artículo 3º.- Denominación. Los fondos de empleados incluirán en su denominación las palabras "fondo de empleados".

CAPÍTULO II

De la constitución y reconocimiento de los fondos de empleados

Artículo 4º.- Vínculo de la asociación. Modificado por el art. 2, Ley 1391 de 2010. Los fondos de empleados deberán ser constituidos por trabajadores dependientes de instituciones o empresas, públicas o privadas.

Los asociados de un fondo de empleados deberán tener un vínculo común de asociación, determinado por la calidad de trabajadores dependientes, en una de las siguientes modalidades:

1. De una misma institución o empresa.
2. De varias sociedades en las que se declare la unidad de empresa, o de matrices y subordinadas, o de empresas que se encuentren integradas conformando un grupo empresarial.
3. De varias instituciones o empresas independientes entre sí, siempre que éstas desarrollen la misma clase de actividad económica.

Artículo 5º.- Constitución. Los fondos de empleados se constituirán con un mínimo de diez (10) trabajadores en acto privado que se hará constar en acta firmada por todos los asociados fundadores, con anotación de sus nombres, documentos de identificación y domicilio, en la cual se consagrarán:

1. La voluntad de creación de la entidad.
2. La aprobación del cuerpo estatutario que regirá al fondo de empleados y el sometimiento al mismo.

3. Los valores de los aportes iniciales de los fundadores.
4. El nombramiento de los miembros de la junta directiva.
5. El nombramiento del representante legal.
6. El nombramiento de los miembros del comité de control social cuando se contemple este órgano, y del revisor fiscal.

Artículo 6º.- Disposiciones estatutarias. Los estatutos de los fondos de empleados deberán contemplar, sin perjuicio de las demás estipulaciones que consideren convenientes, los siguientes aspectos:

1. Denominación, domicilio principal y ámbito de operaciones.
2. Objeto y determinación clara de las actividades y servicios.
3. Determinación del vínculo de asociación y requisitos de ingreso y retiro.
4. Derechos y deberes de los asociados y régimen disciplinario.
5. Conformación del patrimonio, incremento y uso de las reservas y fondos, monto o porcentaje de los aportes sociales individuales y manera de cancelarlos, y destinación del excedente del ejercicio económico.
6. Obligación de ahorro permanente que debe efectuar el asociado sobre la base de su ingreso salarial.
7. Órganos de administración: condiciones, inhabilidades, composición, procedimientos de elección y de remoción, funciones y períodos.
8. Órganos de inspección y vigilancia: condiciones, inhabilidades, composición, procedimientos de elección y de remoción, funciones y períodos.
9. Procedimientos para la reforma de estatutos.
10. Normas atinentes a la disolución y liquidación del fondo de empleados.
11. Procedimientos para resolver los conflictos transigibles como el fondo y sus asociados y entre éstos por causas o con ocasión de sus relaciones con el fondo.

Artículo 7º.- Derogado por el art. 11, Ley 1391 de 2010. *Personería Jurídica.* La personería jurídica de los fondos de empleados será reconocida por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas. Para el efecto, el representante legal presentará solicitud por escrito, acompañada de los siguientes documentos:

1. Acta de constitución.
2. Texto de los estatutos aprobados.

3. Certificado de existencia y representación legal de las entidades o empresas en las cuales laboran los asociados que constituyen el fondo de empleados, cuando sea pertinente.
4. Constancia sobre vinculación laboral de los fundadores, expedida por la respectiva empresa o entidad.

El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas deberá resolver sobre el reconocimiento de personería jurídica dentro de los sesenta (60) días siguientes al recibo de la solicitud. Si no lo hiciere dentro del término previsto, operará el silencio administrativo positivo y el fondo de empleados podrá iniciar actividades.

Parágrafo.- El representante legal, en caso de operar el silencio administrativo, adelantará el procedimiento previsto en el artículo 42 del Código Contencioso Administrativo.

Artículo 8º.- Derogado por el art. 11, Ley 1391 de 2010. *Registro y autorización de funcionamiento.* En la resolución de reconocimiento de personería jurídica se ordenará el registro del fondo de empleados, de los integrantes de la junta directiva, del representante legal, del revisor fiscal y del comité de control social según el caso, y se autorizará su funcionamiento.

Artículo 9º.- Derogado por el art. 11, Ley 1391 de 2010. *Reformas estatutarias.* Las reformas de estatutos de los fondos de empleados deberán ser aprobadas por la asamblea general.

El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas sancionará las reformas estatutarias dentro de los dos meses siguientes a la fecha de recepción de la petición acompañada del acta correspondiente y del texto de los artículos reformados. Si no lo hiciere dentro de este término, operará el silencio administrativo positivo.

CAPÍTULO III

De los asociados

Artículo 10º.- *Calidad.* Podrán ser asociados de los fondos los trabajadores que tengan el vínculo común consagrado en los estatutos. Igualmente, si así lo establecen, podrán serlo, los trabajadores dependientes del mismo fondo de empleados, los pensionados y los sustitutos de los pensionados que hubiesen tenido la calidad de asociados.

Artículo 11º.- *Derechos de los asociados.* Todos los asociados tendrán los siguientes derechos fundamentales, y los demás consagrados en los estatutos y reglamentos:

1. Utilizar y recibir los servicios que preste el fondo de empleados.
2. Participar en las actividades del fondo y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.
3. Ser informados de la gestión del fondo de conformidad con lo establecido estatutariamente.
4. Ejercer actos de decisión en las asambleas generales, y de elección en éstas, en la forma y oportunidad previstas en los estatutos y reglamentos.
5. Fiscalizar la gestión del fondo de empleados.
6. Retirarse voluntariamente del fondo.

Parágrafo.- El ejercicio de los derechos estará condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones y al régimen disciplinario interno.

Artículo 12º.- *Deberes.* Todos los asociados tendrán los deberes y obligaciones previstas en los estatutos y reglamentos con criterio de igualdad, salvo las contribuciones económicas que podrán graduarse teniendo en cuenta los niveles de ingreso salarial. Serán deberes fundamentales de los asociados:

1. Adquirir conocimientos sobre los objetivos, características y funcionamiento de los fondos de empleados en general y el fondo al que pertenecen en particular.
2. Comportarse con espíritu solidario frente al fondo de empleados y a sus asociados.
3. Acatar las normas estatutarias y las decisiones tomadas por la asamblea general y los órganos directivos y de control.
4. Cumplir oportunamente las obligaciones de carácter económico y demás derivadas de su asociación al fondo.
5. Abstenerse de efectuar actos que afecten la estabilidad económica o el prestigio social del fondo de empleados.

Artículo 13º.- *Pérdida del carácter de asociado.* El carácter de asociado de un fondo de empleados se pierde por cualquiera de las siguientes causas:

1. Por renuncia voluntaria debidamente aceptada por el organismo estatutario competente.

2. Por desvinculación laboral de la entidad o entidades que determinen el vínculo de asociación.
3. Por exclusión debidamente adoptada.
4. Por muerte.

Parágrafo.- La causal contemplada en el numeral 2, no se aplicará cuando la desvinculación laboral obedezca a hechos que generan el derecho a pensión, si así lo establecen los estatutos; o cuando éstos contemplen la posibilidad de conservar el carácter de asociado, no obstante la desvinculación laboral, en las condiciones y con los requisitos que las normas estatutarias consagren.

Artículo 14°.- Régimen disciplinario interno. Los estatutos de los fondos de empleados deberán establecer los procedimientos disciplinarios básicos, las sanciones aplicables y los organismos competentes para ejercer las funciones de carácter correctivo y disciplinario. En todo caso se consagrarán las causales de exclusión y de suspensión y se garantizará el derecho de defensa del inculcado mediante la posibilidad de presentar sus descargos.

CAPÍTULO IV

Del régimen económico

Artículo 15°.- Patrimonio. El patrimonio de los fondos de empleados estará conformado por:

1. Los aportes sociales individuales.
2. Las reservas y fondos permanentes.
3. Las donaciones y auxilios que reciban con destino a su incremento patrimonial.
4. Los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.

Ver el art. 4, Decreto Nacional 3081 de 1990

Artículo 16°.- Compromiso de aporte y ahorro permanente. Los asociados de los fondos de empleados deberán comprometerse a hacer aportes sociales individuales periódicos y a ahorrar en forma permanente, en los montos que establezcan los estatutos o la asamblea. De la suma periódica obligatoria que debe entregar cada asociado, se destinará como mínimo una décima parte para aportes sociales.

En todo caso, el monto total de la cuota periódica obligatoria no debe exceder el diez por ciento (10%) del ingreso salarial del asociado.

Los aportes y los ahorros quedarán afectados desde su origen a favor del fondo de empleados como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con éste, para lo cual el fondo podrá efectuar las respectivas compensaciones. Tales sumas son inembargables y no podrán ser gravadas ni transferidas a otros asociados o a terceros.

Artículo 17°.- *Devolución de aportes y de ahorros permanentes.* Los aportes solo serán devueltos cuando se produzca la desvinculación del aportante e, igualmente, como regla general, los ahorros permanentes. Sin embargo, los estatutos podrán establecer reintegros parciales y periódicos de estos últimos.

Artículo 18°.- *Período de ejercicio económico.* El ejercicio económico de los fondos de empleados será anual y se cerrará a 31 de diciembre de cada año, fecha en la cual se cortarán las cuentas y se elaborarán el balance, el inventario y el estado de resultados.

Artículo 19°.- *Aplicación del excedente.* Los excedentes del ejercicio económico que se produzcan se aplicarán en la siguiente forma:

1. El veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales.
2. El remanente, para crear o incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales la entidad desarrolle labores de salud, educación, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares, en la forma que dispongan los estatutos o la asamblea general. Así mismo, con cargo a este remanente podrá crearse un fondo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales dentro de los límites que fijen las normas reglamentarias del presente Decreto, siempre que el monto de los excedentes que se destinen a este fondo no sea superior al cincuenta por ciento (50%) del total de los excedentes que resulten del ejercicio.

3. Adicionado por el art. 3, Ley 1391 de 2010.

Parágrafo.- En todo caso, el excedente se aplicará en primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la reserva de protección de los aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera utilización será restablecer la reserva en el nivel que tenía antes de su utilización.

Artículo 20°.- Reservas y fondos. La asamblea general podrá crear las reservas y fondos permanentes de orden patrimonial, que considere convenientes. En todo caso, deberá existir en los fondos de empleados una reserva para la protección de los aportes sociales, de eventuales pérdidas.

Igualmente, previa autorización de la asamblea, los fondos de empleados podrán prever en sus presupuestos y registrar en su contabilidad incrementos progresivos de las reservas y fondos con cargo al ejercicio anual.

Durante la existencia y aun en el evento de la liquidación de estas empresas asociativas, las reservas y fondo permanentes así como los auxilios y donaciones patrimoniales, no podrán ser repartidos.

Artículo 21°.- Responsabilidad ante terceros. Modificado por el art. 4, Ley 1391 de 2010. Los fondos de empleados responderán ante terceros con la totalidad de su patrimonio y, suplementariamente, con el monto de los ahorros permanentes de los asociados.

Para los efectos del presente artículo, los asociados responderán, en primer término, con el monto de sus aportes y, en forma suplementaria, hasta el valor de sus ahorros permanentes.

CAPÍTULO V

De los servicios

Artículo 22°.- Servicios de ahorro y crédito. Los fondos de empleados prestarán los servicios de ahorro y crédito en forma directa y únicamente a sus asociados, en las modalidades y con los requisitos que establezcan los reglamentos y de conformidad con lo que dispongan las normas que reglamenten la materia.

Sin perjuicio de los ahorros permanentes de que trata el capítulo anterior, los asociados podrán hacer en el fondo de empleados otros depósitos de ahorro, bien sean éstos a la vista, a plazo o a término.

Artículo 23°.- Inversión de los ahorros. Los depósitos de ahorro que se capten deberán ser invertidos en créditos a los asociados en las condiciones y con las garantías que señalen los estatutos y reglamentos de conformidad con las normas que reglamenten la materia, sin perjuicio de poder adquirir activos fijos para la prestación de los servicios.

Los fondos de empleados tomarán las medidas que permitan mantener la liquidez necesaria para atender los retiros de ahorros.

Artículo 24°.- *Otros servicios.* Los servicios de previsión y seguridad social y los demás previstos en su objeto social, excepto los de ahorro y crédito, podrán ser prestados por intermedio de otras entidades, preferencialmente de igual naturaleza o del sector cooperativo.

La prestación de servicios que beneficien a los asociados y al fondo de empleados, complementarios de su objeto social, podrá ser facilitada por éste mediante la celebración de contratos o convenios con otras instituciones.

Artículo 25°.- *Extensión de servicios.* Los servicios de previsión, solidaridad y bienestar social, podrán extenderse a los padres, cónyuges, compañeros permanentes, hijos y demás familiares, en la forma que establezcan los estatutos.

CAPÍTULO VI

De la administración

Artículo 26°.- *Órganos de administración.* La administración de los fondos de empleados será ejercida por la asamblea general, la junta directiva y el gerente.

Artículo 27°.- *Asamblea general.* La asamblea general es el órgano máximo de administración de los fondos de empleados, sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias; y la conforma la reunión, debidamente convocada, de los asociados, hábiles, o de los delegados elegidos directamente por éstos.

Parágrafo.- Son asociados hábiles para efectos del presente artículo, los inscritos en el registro social que en la fecha de la convocatoria no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con el fondo de empleados.

Artículo 28°.- *Funciones de la asamblea.* La asamblea general cumplirá las siguientes funciones:

1. Determinar las directrices generales del fondo de empleados.
2. Analizar los informes de los órganos de administración y vigilancia.

3. Considerar y aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio.
4. Destinar los excedentes y fijar los montos de los aportes y de los ahorros obligatorios con sujeción a este Decreto y a los estatutos, y establecer aportes extraordinarios.
5. Elegir o declarar electos los miembros de la junta directiva y el revisor fiscal, e igualmente los miembros del comité de control social, cuando se contemple estatutariamente la existencia de este órgano.
6. Reformar los estatutos.
7. Decidir la fusión, incorporación, transformación y liquidación del fondo de empleados.
8. Las demás que le señalen las disposiciones legales y los estatutos.

Artículo 29°.- Clases de asamblea. Las reuniones de asamblea general serán ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se reunirán una vez al año, dentro de los tres primeros meses del año calendario, para el ejercicio de sus funciones regulares.

Las asambleas extraordinarias podrán reunirse en cualquier época del año para tratar asuntos de urgencia o imprevistos que no permitan esperar a ser considerados en la asamblea general ordinaria, y no podrán tratar asuntos diferentes de aquellos para los cuales fueron convocadas y los que se deriven estrictamente de éstos.

Artículo 30°.- Convocatoria a asamblea. Por regla general, la convocatoria a una asamblea general ordinaria o extraordinaria será efectuada por la junta directiva con la anticipación prevista en los estatutos determinando en la citación, fecha, hora, lugar y temario de la misma.

El revisor fiscal, el comité de control social, según el caso, o un quince por ciento (15%) como mínimo de los asociados, podrán solicitar a la junta directiva la convocatoria de la asamblea general extraordinaria, previa justificación del motivo de la citación.

Los estatutos del fondo de empleados consagrarán el procedimiento para efectuar la convocatoria, su antelación y su medio de divulgación, y cómo debe procederse cuando la junta directiva no convoque la asamblea general ordinaria dentro del plazo fijado por el presente Decreto, o desatienda la solicitud de convocatoria a la asamblea extraordinaria.

El comité de control social, y si no hubiere, el revisor fiscal verificará la lista de asociados hábiles e inhábiles. La relación de estos últimos será publicada

para conocimiento de los afectados, en la forma y con la antelación que dispongan los estatutos.

Artículo 31°.- Representación. Por regla general, la participación en las reuniones de asamblea general debe ser directa. Sin embargo, los estatutos podrán establecer la representación en los eventos de dificultad justificada para la asistencia de los representados, fijando los topes máximos de capacidad de representación. Para el efecto deberá otorgarse poder por escrito con las formalidades previstas en los estatutos y reglamentos o en la ley.

Los miembros de la junta directiva y del comité de control social, el representante legal y los trabajadores del fondo de empleados no podrán recibir poderes.

Los delegados y los miembros de los órganos de dirección y vigilancia no podrán hacerse representar en las reuniones a las cuales deban asistir en cumplimiento de sus funciones.

Artículo 32°.- Asamblea por delegados. Los estatutos podrán establecer que la asamblea general de asociados sea sustituida por la asamblea general de delegados, cuando aquella se dificulte por razón del número de asociados o cuando su realización resulte significativamente onerosa en proporción a los recursos del fondo de empleados, a juicio de la misma asamblea general o de la junta directiva, según dispongan los estatutos.

Modificado por el art. 5, Ley 1391 de 2010. El número de los delegados, en ningún caso será menor de veinte (20) y éstos no podrán desempeñar sus funciones con posterioridad a la celebración de la respectiva asamblea. El procedimiento de elección deberá ser reglamentado por la junta directiva en forma que garantice la adecuada información y participación de los asociados.

A la asamblea general de delegados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a la asamblea general de asociados.

Artículo 33°.- Quórum. Constituirán quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas la asistencia de por lo menos la mitad de los asociados hábiles o delegados elegidos. Si dentro de la hora siguiente a la señalada para su inicio no se hubiere integrado este quórum, la asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con un número de asociados no inferior al diez por ciento (10%) del total de los asociados hábiles, ni al cincuenta por

ciento (50%) del número requerido para constituir un fondo de empleados en el caso de que ese porcentaje del diez por ciento (10%) fuere inferior a tal número.

En las asambleas generales de delegados el quórum mínimo será el cincuenta por ciento (50%) de los elegidos.

Artículo 34°.- *Mayorías.* Las decisiones de la asamblea, por regla general, se adoptarán con el voto favorable de la mayoría absoluta de los asociados o delegados presentes sin perjuicio de que los estatutos o reglamentos establezcan mayorías calificadas para la adopción de determinadas decisiones.

Modificado por el art. 6, Ley 1391 de 2010. En todo caso, la reforma de los estatutos y la imposición de contribuciones obligatorias para los asociados requerirán el voto favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los presentes en la asamblea. La determinación sobre la fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación deberá contar también con el voto de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados hábiles o delegados convocados.

Artículo 35°.- *Procedimientos para elección.* La elección de los miembros de órganos o cuerpos colegiados y del revisor fiscal podrá ser efectuada por la asamblea general o mediante votación de todos los asociados, en la forma que establezcan los estatutos.

Cuando se adopte el procedimiento de listas o planchas se aplicará el sistema de cuociente electoral, sin perjuicio de que los nombramientos puedan producirse por unanimidad o por mayoría absoluta cuando sólo se presente una plancha.

Artículo 36°.- *Junta Directiva.* La junta directiva es el órgano de administración permanente del fondo de empleados sujeto a la asamblea general y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones. Estará compuesta por asociados hábiles en el número de miembros principales y suplentes que señalen los estatutos y tendrá el período determinado en éstos.

Artículo 37°.- *Funciones.* En los estatutos de los fondos de empleados consagrarán las funciones de la junta directiva. Al respecto se considerarán atribuciones implícitas de este órgano las de dirección y administración no asignadas expresamente a la asamblea general o al gerente.

Artículo 38°.- Libros y actas. Los fondos de empleados deberán llevar y registrar los libros que determinen las normas especiales y reglamentarias.

Lo ocurrido en las reuniones de la asamblea general, de la junta directiva y del comité de control social se hará constar en los respectivos libros de actas.

Modificado por el art. 7, Ley 1391 de 2010. Éstas se encabezarán con su número y contendrán por lo menos la siguiente información: lugar, fecha y hora de reunión; forma de antelación de la convocatoria y órgano o persona que convocó; número de asociados o delegados asistentes y número de asociados convocados a las asambleas generales, o nombre de los asistentes a las reuniones cuando se trate de los otros organismos; los asuntos tratados; las decisiones adoptadas y el número de votos emitidos a favor, en contra o en blanco; las constancias presentadas por los asistentes a la reunión; los nombramientos efectuados y la fecha y hora de clausura. Las actas serán aprobadas y firmadas por el presidente y el secretario del órgano correspondiente.

Las decisiones adoptadas en las reuniones de la asamblea general y de la junta directiva que fueren celebradas contraviniendo lo dispuesto en este capítulo o en los estatutos y reglamentos sobre convocatoria y quórum, serán ineficaces. Las que se tomen en contra la ley, serán absolutamente nulas.

Artículo 39°.- Gerente. Los fondos de empleados tendrán un gerente que será el representante legal de la entidad, principal ejecutor de las decisiones de la asamblea general y de la junta directiva. Dicho gerente y el suplente serán designados por la junta directiva y sus funciones y período estarán consagrados en los estatutos y demás reglamentos internos.

Parágrafo. Adicionado por el art. 8, Ley 1391 de 2010.

CAPÍTULO VII

De la inspección y vigilancia

Artículo 40°.- Órganos. La inspección y vigilancia interna de los fondos estará a cargo del revisor fiscal y el comité de control social, en las órbitas de competencia que en este capítulo se delimitan.

Artículo 41°.- Revisor fiscal. Los fondos de empleados deberán contar con un revisor fiscal y su respectivo suplente, elegidos por la asamblea general o por

votación directa de los asociados conforme establezcan los estatutos. En todo caso, deberán ser contadores públicos matriculados.

El período y sistema de elección serán establecidos estatutariamente, y en caso de imprevisión se elegirán por mayoría absoluta de votos, previa inscripción de planchas.

Las funciones y atribuciones del revisor fiscal están determinadas en los estatutos, pero deberán ser acordes con las normas establecidas para el ejercicio de la profesión de contador público. En efecto o como complemento de las disposiciones estatutarias se aplicarán las legales.

El revisor fiscal no podrá ser asociado del fondo donde ejerce la función de revisoría fiscal.

Parágrafo.- El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas podrá eximir a los fondos de empleados de tener revisor fiscal cuando las circunstancias económicas o de ubicación geográfica lo justifiquen.

Artículo 42°.- *Comité de control social.* Los fondos de empleados podrán contemplar la existencia de un comité de control social que ejercerá las funciones de vigilancia social fijadas en los estatutos. En efecto o como complemento de éstas se aplicarán las establecidas en la legislación cooperativa para las juntas de vigilancia.

El número de integrantes, su período y sistema de elección serán previstos en los estatutos. Si no se previese sobre este aspecto, se aplicará el sistema del cuociente electoral previa inscripción de planchas.

CAPITULO VIII

De la educación e integración

Artículo 43°.- Para garantizar la educación y capacitación de los asociados, los fondos de empleados adelantarán programas y actividades que tengan como propósito la participación democrática en el funcionamiento del fondo de empleados y el desempeño de cargos sociales en condiciones de idoneidad para la gestión empresarial correspondiente.

Artículo 44°.- *Asociación de fondos.* Los fondos de empleados podrán asociarse entre sí para constituir organismos de segundo grado con el fin de prestar servicios de carácter económico, de asistencia técnica y de beneficio

social a las entidades asociadas, y para ejercer su representación. Estos organismos se constituirán con no menos de cinco (5) fondos de empleados.

Derogado por el art. 11, Ley 1391 de 2010. Los organismos a que se refiere el inciso anterior podrán crear organismos de tercer grado para las acciones de representación y defensa de los fondos de empleados y su constitución podrá efectuarse con un mínimo de doce (12) organismos de segundo grado.

Derogado por el art. 11, Ley 1391 de 2010. En los estatutos de los organismos de segundo o tercer grado podrá establecerse un poder de decisión proporcional al número de asociados que posea cada entidad asociada, al volumen de sus operaciones con el organismo de grado superior o a una combinación de los anteriores factores. A estos organismos les serán aplicables, en lo pertinente, las normas legales previstas para los fondos de empleados.

Artículo 45°.- Otras asociaciones. Los fondos de empleados podrán asociarse a instituciones cooperativas u otras de diversa naturaleza, siempre que la asociación con estas últimas sea conveniente para el mejor cumplimiento de sus objetivos y no afecte características de entidades de servicio sin ánimo de lucro.

También podrán celebrar contratos o convenios entre sí, para la extensión o intercambio de sus servicios entre los asociados de los mismos fondos; y con otras personas jurídicas, para la atención eficiente de sus fines económicos y sociales.

CAPÍTULO IX

De la fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación

Artículo 46°.- Fusión e incorporación. Los fondos de empleados podrán disolverse sin liquidarse, cuando se fusionen con otros fondos de empleados para crear uno nuevo, o cuando uno se incorpore a otro, siempre que las empresas que determinan el vínculo común estén relacionadas entre sí o desarrollen la misma clase de actividad.

Artículo 47°.- Transformación. Los fondos de empleados podrán transformarse en entidades de otra naturaleza jurídica de las controladas por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, caso en el cual se disolverán sin liquidarse.

En ningún caso podrán transformarse en sociedades comerciales.

Artículo 48°.- Liquidación. Los fondos de empleados deberán disolverse y liquidarse por las siguientes causales:

1. Por decisión de los asociados ajustada a las normas generales y a las estatutarias.
2. Por reducción del número de asociados a menos del requerido para su constitución, siempre que esta situación se prolongue por más de seis meses.
3. Por imposibilidad de desarrollar su objeto social.
4. Por haberse iniciado contra el fondo concurso de acreedores.
5. Porque los medios que empleen para el cumplimiento de sus fines o porque las actividades que desarrollen sean contrarias a la ley, las buenas costumbres o a los principios que caracterizan a los fondos de empleados.

Parágrafo.- En el evento de la disolución y liquidación de la entidad o entidades que determinen el vínculo laboral de los asociados, éstos podrán dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha del acto de disolución de la entidad patronal, reformar sus estatutos para cambiar el vínculo de asociación con sujeción a lo establecido en este Decreto sobre tal vínculo. Si no lo hicieren, el fondo de empleados deberá disolverse y liquidarse.

Artículo 49°.- Normas y procedimientos aplicables. En los eventos de fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación se aplicarán en lo pertinente las normas establecidas para estos casos en la Ley 79 de 1988. El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas decretará la liquidación conforme al procedimiento allí señalado.

Artículo 50°.- Destinación del remanente. Los remanentes de la liquidación serán transferidos a una institución privada sin ánimo de lucro que preste servicios de carácter social a los trabajadores, la cual será establecida en los estatutos o escogida por los asociados o delegados en asamblea general. En su defecto, la designación la efectuará el organismo gubernamental que ejerza la inspección y vigilancia de los fondos de empleados.

TÍTULO II

De las relaciones con las entidades patronales

CAPÍTULO I

Patrocinio y retenciones salariales

Artículo 51°.- *Formas de patrocinio.* Las instituciones o empresas de carácter público o privado podrán contribuir a la creación o al desarrollo de los fondos de empleados, mediante:

1. El otorgamiento de auxilios con destinaciones específicas.
2. El estímulo a los ahorros permanentes o a los aportes de sus trabajadores asociados al fondo de empleados, mediante la donación de sumas fijas o porcentajes de lo ahorrado o aportado por el asociado, valores que serán abonados en las cuentas respectivas con las condiciones previamente acordados.
3. Asignación en comisión de personal de trabajadores que, en el evento de ser aceptados por el fondo de empleados, se sujetarán funcionalmente a éste y podrán ser reincorporados a sus actividades ordinarias cuando libremente lo decida el fondo.
4. Donación de acciones o cuotas sociales de la misma empresa para hacer partícipe al fondo de empleados de la gestión y utilidades de la entidad patronal.
5. Cualesquiera otras modalidades de apoyo y beneficio para los fondos de empleados y sus asociados diferentes de las de su administración.

Artículo 52°.- *Carácter del patrocinio.* Todas las sumas con las cuales se auxilie o subvenciones a los fondos de empleados, y que beneficien directa o indirectamente a sus trabajadores, no constituirán salarios ni se computarán para la liquidación de prestaciones sociales, salvo que por pactos o convenciones colectivas esté establecido o llegare a establecerse lo contrario.

Artículo 53°.- *Términos de patrocinio.* Los términos de patrocinio y sus obligaciones se harán por escrito, y deberán ser aprobados por la asamblea general o por la junta directiva según dispongan los estatutos. El patrocinio podrá ser revocado por la entidad patrocinadora en caso de dársele distinta destinación a la prevista.

Artículo 54°.- *Inspección sobre los recursos otorgados como patrocinio.* La entidad patronal podrá solicitar del fondo de empleados toda la información, y ejercer la inspección y vigilancia necesarias con el fin de verificar la correcta y adecuada aplicación de los recursos por aquella otorgados.

Las empresas patrocinadoras y los fondos de empleados beneficiarios del patrocinio acordarán la forma de ejercer esta inspección y vigilancia.

Artículo 55°.- *Obligación de efectuar y entregar retenciones.* Toda persona natural, empresa o entidad pública o privada estará obligada a deducir o retener, de cualquier cantidad que deba pagar a sus trabajadores y pensionados, las sumas que éstos adeuden al fondo de empleados, que consten en los estatutos, reglamentos, libranzas, pagarés o cualquier otro documento firmado por el asociado deudor, quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo.

Las sumas retenidas a favor de los fondos deberán ser entregadas a éstos en las mismas fechas en que se efectúen los pagos respectivos a los trabajadores o pensionados. Si por culpa del retenedor no lo hicieren, serán responsables ante los fondos de su omisión y quedarán solidariamente con el empleado deudores ante aquellos de las sumas dejadas de entregar, junto con los intereses de la obligación contraída por el deudor.

Modificado por el art. 9, Ley 1391 de 2010. El Gobierno reglamentará la forma y el orden de prelación en que se aplicarán las retenciones y entrega de dineros, cuando la misma persona natural o jurídica debe efectuar dos o más retenciones respecto del mismo trabajador o jubilado a favor de varias de las entidades titulares de este beneficio.

Para los efectos del presente artículo, prestará mérito ejecutivo la relación de asociados deudores, con la prueba de haber sido entregada para el descuento con antelación de por lo menos un mes.

Artículo 56°.- *Límites de retención.* Las obligaciones de retención a que se refiere el artículo inmediatamente anterior no tendrán límite frente a las cesantías, primas y demás bonificaciones especiales, ocasionales o permanentes, que se causen a favor del trabajador, todas las cuales podrán gravarse por el asociado a favor del fondo de empleados y como garantía de las obligaciones contraídas para con éste.

La retención sobre salarios podrá efectuarse a condición de que con éste y los demás descuentos permitidos por la ley laboral, no se afecte el ingreso efectivo del trabajador y pueda recibir no menos del cincuenta por ciento (50%) del salario.

TÍTULO III

De las relaciones del Estado con los fondos de empleados

CAPÍTULO I

Promoción y fomento

Artículo 57°.- *Carácter.* Los fondos de empleados, como entidades de interés común e integrantes del sector de la economía social, serán beneficiarios de las medidas de promoción y fomento de los derechos y exenciones establecidas y que se establezcan en favor de las instituciones del sector cooperativo, salvo lo previsto en el Estatuto Tributario contenido en el Decreto 624 de 1989 o las normas que lo modifiquen o adicionen.

El Gobierno Nacional adoptará las políticas, normas y procedimientos adecuados para asegurar el acceso de los fondos de empleados a los programas y recursos financieros de fomento necesarios para una mayor cobertura y calidad de los servicios que prestan estas organizaciones.

Artículo 58°.- *Protección de los depósitos.* A los ahorros de los asociados, depositados en los fondos de empleados, les serán aplicables los beneficios que las normas legales consagren en favor de los depositantes en secciones de ahorro de los bancos comerciales, en cajas de ahorro, en entidades financieras, en cooperativas u organismos cooperativos de grado superior.

Los aportes sociales serán inembargables salvo por causa de demandas de alimentos. Los ahorros también lo serán en las cuantías señaladas en la ley.

Artículo 59°.- *Embargo de salarios.* Los salarios de los asociados de los fondos de empleados pueden ser embargados en favor de éstos hasta en un cincuenta por ciento (50%).

Artículo 60°.- *Régimen tributario.* En materia de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales, los fondos de empleados se regirán por lo dispuesto en el Estatuto Tributario, contenido en el Decreto 624 de 1989, y las demás normas que lo adicionen o modifiquen.

Artículo 61°.- *Contratos administrativos.* Las entidades públicas sometidas al régimen de contratación administrativa podrán celebrar contratos con los fondos de empleados, sin la restricción establecida en el numeral 3 del artículo 9 del Decreto 222 de 1983.

Artículo 62°.- *Manejo de cesantías.* Los fondos de empleados que reúnan los requisitos establecidos para efectos de manejo de cesantías en las normas especiales y en las reglamentarias que se expidan, podrán recibir y administrar las cesantías de los trabajadores particulares, que se les liquiden y reporten anualmente con el fin de pagarlas definitivamente cuando se cause

su derecho, pudiendo, además, conceder avances sobre las mismas y préstamos hipotecarios para la adquisición y construcción de la vivienda del solicitante o de su cónyuge o para mejorarla o liberarla de gravamen hipotecario.

Igualmente y para las mismas finalidades, podrán recibir y administrar en los mismos términos, las cesantías de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades nacionales o regionales que no estén obligatoria ni voluntariamente vinculadas al Fondo Nacional de Ahorro, para liquidar y pagar a éste las cesantías de sus funcionarios o que estándolo, sean eximidos de ellos de acuerdo con lo establecido en el Decreto 3138 de 1968.

CAPÍTULO II

De la inspección y vigilancia y de las responsabilidades y sanciones

Artículo 63. *Atribuciones.* En ejercicio de sus funciones de inspección y vigilancia, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, respecto de los fondos de empleados, tendrá las atribuciones previstas en las disposiciones legales vigentes y las establecidas para las entidades cooperativas en la Ley 79 de 1988.

Artículo 64°.- *Actos sancionables de las asambleas.* El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas sancionará a los fondos de empleados por las decisiones adoptadas en la asamblea, contrarias a la ley o a los estatutos.

Artículo 65°.- *Actos sancionables de los directivos, empleados y liquidadores.* El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas sancionará a los miembros de los órganos de administración y vigilancia, a los empleados y a los liquidadores de los fondos de empleados por las infracciones que les sean personalmente imputables, que se enumeran a continuación:

1. Utilizar el fondo de empleados o su denominación para beneficio indebido, propio, de otros asociados, entidades patronales o terceros, o para realizar o encubrir actividades contrarias a sus características o no permitidas a los fondos de empleados.
2. Repartir entre los asociados las reservas, auxilios o donaciones de carácter patrimonial.
3. No destinar los excedentes a los fines y en la proporción previstos en este Decreto, los estatutos y los reglamentos.

4. Adulterar las cifras consignadas en los balances.
5. Aplicar políticas discriminatorias para el ingreso de asociados, admitir como asociados a personas que no reúnan el vínculo común establecido, o impedir el retiro voluntario de quienes reúnan los requisitos para el efecto.
6. Ser renuente a los actos de inspección y vigilancia o incumplir las instrucciones impartidas por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas.
7. Realizar actos de disposición excediendo las facultades establecidas por la ley, los estatutos o reglamentos, u omitir el cumplimiento de sus funciones.
8. Desarrollar actividades que desvíen o excedan el objeto social del fondo de empleados.
9. No presentar oportunamente a la asamblea general los informes, balances y estados financieros que deban ser sometidos a su examen o aprobación.
10. No convocar a la asamblea general en el tiempo y la forma previstos en este Decreto y en los estatutos.
11. No observar las formalidades previstas en la ley y en los estatutos para la liquidación del fondo de empleados.
12. Las derivadas del incumplimiento de los deberes y funciones establecidas en la ley, en los estatutos y reglamentos.

Artículo 66°.- Sanciones. Las sanciones aplicables por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas por los actos y omisiones contemplados en los artículo 64 y 65 del presente Decreto, serán las siguientes:

1. Llamada de atención.
2. Multas hasta del uno por ciento del patrimonio social de la persona jurídica o hasta cien veces el salario mínimo legal mensual, respectivamente, según se trate de sanciones a entidades o a personas naturales.
3. Prohibición temporal o definitiva para el ejercicio de una o más actividades específicas.
4. Declaración de inhabilidad para el ejercicio de cargos en las entidades reguladas por el presente Decreto, hasta por cinco años.
5. Orden de disolución y liquidación de los fondos con la correspondiente cancelación de la personería jurídica.

Parágrafo.- Para la aplicación de las sanciones a que se refiere el presente artículo con excepción de la del numeral 1, será necesaria investigación

previa. En todo caso, las entidades o personas inculpadas deberán tener la oportunidad de presentar sus descargos.

Artículo 67°.- *De los terceros.* Los terceros serán responsables por el uso indebido de la denominación "fondo de empleados". El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas aplicará en este caso las sanciones previstas en la ley.

Artículo 68°.- *Sobre la denominación.* El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas controlará la utilización de las denominaciones de los fondos de empleados con el fin de que no sea utilizada la misma por dos o mas entidades, o de que no se usen denominaciones que entrañen confusión. En todo caso se tendrá en cuenta el derecho del primer fondo de empleados que solicite su reconocimiento.

CAPÍTULO III

De las disposiciones finales

Artículo 69°.- Modificado por el art. 10, Ley 1391 de 2010. Las materias y situaciones no reguladas en el presente Decreto ni en sus decretos reglamentarios, se resolverán aplicando las disposiciones legales vigentes para las entidades cooperativas y, en subsidio, las previstas en el Código de Comercio para sociedades, siempre y cuando no se afecte la naturaleza de los fondos de empleados y su carácter de no lucrativos.

Artículo 70°.- En un plazo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la vigencia de este Decreto, los fondos de empleados constituidos con anterioridad a ésta, deberán adaptar sus estatutos a las disposiciones contenidas en el mismo. Hasta la fecha de la sanción por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, de las reformas estatutarias adoptadas y presentadas para el efecto dentro del plazo establecido, los fondos de empleados se regirán conforme a sus estatutos.

Artículo 71°.- Las personas jurídicas que al entrar en vigencia éste Decreto estén reconocidas por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas como fondos de empleados y cuyos asociados no posean la condición de trabajadores dependientes y asalariados, podrán continuar operando como tales, y acogerse al presente Decreto. Estas instituciones quedarán exceptuadas de consagrar en los estatutos el vínculo laboral, pero, en su defecto, consagrarán el vínculo relativo a su profesión u oficio.

Artículo 72°.- El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D.E., a 7 de julio de 1989.

El Presidente de la República, VIRGILIO BARCO VARGAS.