

40 AÑOS  
FONDEHOSMIL



REFORMA  
ESTATUTARIA  
2025

## ARTÍCULO 12 ACTUAL

~~ARTICULO 12o. - DETERMINACION DEL VINCULO DE ASOCIACION Y REQUISITOS DE INGRESO Pueden ser asociados de "FONDEHOSMIL":~~

- ~~a. Los trabajadores que prestan sus servicios directamente al Hospital Militar Central o a través de Subcontratación; al Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, Ministerio de Defensa, los trabajadores dependientes del mismo Fondo de empleados y de ESFONDEHOSMIL, independientemente de la forma de vinculación.~~
- ~~b. Los asociados que adquieran el derecho de pensión. Siempre y cuando hubiesen tenido la calidad de asociados de FONDEHOSMIL e informen su voluntad de continuar asociados.~~
- ~~c. Ser sustituto pensional de un asociado de FONDEHOSMIL, siempre y cuando tramite la solicitud dentro de los seis (6) meses siguientes al reconocimiento de la pensión.~~
- ~~d. Ser extrabajador de alguna de las entidades que genera el vínculo de asociación, que al momento de su retiro sea asociado de FONDEHOSMIL, siempre y cuando tramite su solicitud dentro de los seis (6) meses siguientes a la pérdida del vínculo laboral y que actualmente preste sus servicios a una entidad del sector salud.~~

## ARTÍCULO 12 PROPUESTO

### **ARTÍCULO 12. DETERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE ASOCIACIÓN, VÍNCULO COMÚN DE ASOCIACIÓN Y PERSONAS QUE PUEDEN SER ASOCIADAS**

El vínculo de asociación es la relación jurídica que se establece entre la persona asociada y el Fondo de Empleados FONDEHOSMIL, desde el momento en que su solicitud de ingreso es aceptada por el órgano competente y se cumplen los requisitos estatutarios y reglamentos.

El vínculo común de asociación es la relación jurídica que vincula a las personas naturales con las entidades que determinan dicho vínculo y que permite su asociación a FONDEHOSMIL, independientemente de la modalidad mediante la cual se configure dicha relación.

El vínculo común de asociación de FONDEHOSMIL es determinable y estará constituido por el Hospital Militar Central, el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, y las entidades públicas o privadas que, en virtud de contratos, convenios o cualquier acto jurídico, presten servicios a dichas entidades.

Podrán ser asociadas a FONDEHOSMIL las personas que acrediten un vínculo jurídico vigente con alguna de las entidades que deter-

## JUSTIFICACIÓN

**Ley 1481 DE 1989**  
**Ley 1391 DE 2010**  
**Circular Externa 86**  
**Supersolidaria**

## ARTÍCULO 12 ACTUAL

~~e. Los trabajadores dependientes e independientes de entidades que presten sus servicios al sector salud y que tengan un vínculo de primer grado de consanguinidad o sea cónyuge o compañero permanente de un asociado activo al Fondo de empleados.~~

~~Los trabajadores que cumplan las condiciones antes anotadas deberán:~~

- ~~a. Ser legalmente capaz.~~
- ~~b. Autorizar a la empresa que determina el vínculo de asociación o la que realiza el pago del salario básico mensual, mesada pensional, honorarios, prestación de servicios, prestaciones sociales, para que retenga con destino a "FONDEHOSMIL" la suma correspondiente para cubrir el valor de la cuota periódica establecida en el presente estatuto, así como las demás obligaciones que contraiga con "FONDEHOSMIL". Para los asociados pensionados y los contratistas que la empresa patronal no acceda a realizar el descuento por nomina, cumplirán sus obligaciones económicas con pagos directos a FONDEHOSMIL, según reglamentación que para el efecto expida la Junta Directiva.~~

## ARTÍCULO 12 PROPUESTO

minan el vínculo común de asociación y que cumplan los requisitos establecidos en el presente estatuto y en los reglamentos internos.

La Junta Directiva expedirá y mantendrá actualizado el reglamento que desarrolle la instrumentalización del vínculo común de asociación, en el cual se establecerán las condiciones, procedimientos y requisitos para la admisión y permanencia de los asociados.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La admisión de asociados se realizará conforme al presente estatuto y al reglamento expedido por la Junta Directiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En ningún caso podrán vincularse como asociados personas que no cumplan los requisitos definidos en el presente estatuto y en el reglamento del vínculo común de asociación.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La pertenencia al sector salud, por sí sola, no constituye vínculo común de asociación. Este únicamente se configura cuando exista una relación de prestación de servicios vigente con alguna de las entidades que determinan el vínculo común de asociación de FONDEHOSMIL, conforme a lo establecido en el presente estatuto y en el

## JUSTIFICACIÓN

**En virtud de la excepción legal prevista en el artículo 10 del Decreto Ley 1481 de 1989, modificado por la Ley 1391 de 2010 y la Ley 2496 de 2025.**

**Ley 2496 de 2025  
Artículo 5 Parágrafo 2**

## ARTÍCULO 12 ACTUAL

## ARTÍCULO 12 PROPUESTO

## JUSTIFICACIÓN

reglamento correspondiente.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Los asociados que adquieran el derecho de pensión, así como los sustitutos pensionales de un asociado, podrán adquirir o conservar la calidad de asociados de FONDEHOSMIL. Los asociados pensionados que se hubieren retirado previamente del Fondo, podrán solicitar su reingreso, por una sola vez, siempre que el tiempo de retiro no supere dos (2) años.

**PARÁGRAFO QUINTO.** Podrán ser asociados de FONDEHOSMIL los familiares de asociados activos dentro del primer grado de consanguinidad y primero de afinidad, siempre que presten servicios en el sector salud y se configure el vínculo común de asociación conforme a lo establecido en el presente estatuto. En ningún caso la sola condición de familiar constituirá criterio suficiente para la asociación. En caso de retiro, podrán solicitar su reingreso, por una sola vez, siempre que el tiempo de retiro no supere los seis (6) meses.

**PARÁGRAFO SEXTO.** Los asociados que se retiren de alguna de las entidades que generan el vínculo común de asociación o solicitan vacancias temporales, podrán conservar su calidad de asociados cuando continúen prestando servicios en el sector salud, por una sola

## ARTÍCULO 12 ACTUAL

## ARTÍCULO 12 PROPUESTO

## JUSTIFICACIÓN

vez, siempre que acrediten dicha continuidad dentro de un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la fecha de retiro de la entidad que generaba el vínculo común de asociación, y en los términos que establezca el reglamento respectivo. Vencido dicho plazo sin acreditarse la continuidad, o se produzca un nuevo retiro de la entidad en la cual se hubiere configurado dicha permanencia, se perderá definitivamente la calidad de asociado, sin posibilidad de una nueva continuidad bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 14 ACTUAL	ARTÍCULO 14 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
<p><b>ARTICULO 14o.- DERECHOS DE LOS ASOCIADOS:</b>  Son derechos fundamentales de los asociados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Utilizar o recibir los servicios que preste</li> <li>b. "FONDEHOSMIL".  Participar en las actividades de "FONDEHOSMIL" y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.</li> <li>c. Ser informados de la gestión de "FONDEHOSMIL", de sus aspectos económicos y financieros y de lo relativo a sus servicios, por medio de comunicaciones periódicas oportunas y en las reuniones de asociados o asambleas generales.</li> <li>d. Ejercer actos de decisión en las Asambleas Generales y de elección en condiciones que garanticen la igualdad de los asociados, sin consideración a sus aportes, en los eventos previstos por el presente Estatuto y conforme a los reglamentos.</li> <li>e. Fiscalizar la gestión de "FONDEHOSMIL" en los</li> </ul>	<p><b>ARTICULO 14o.- DERECHOS DE LOS ASOCIADOS:</b>  Son derechos fundamentales de los asociados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Utilizar o recibir los servicios que preste</li> <li>b. "FONDEHOSMIL".  Participar en las actividades de "FONDEHOSMIL" y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.</li> <li>c. Ser informados de la gestión de "FONDEHOSMIL", de sus aspectos económicos y financieros y de lo relativo a sus servicios, por medio de comunicaciones periódicas oportunas y en las reuniones de asociados o asambleas generales.</li> <li>d. <b>Recibir información clara, suficiente, veraz y oportuna sobre la gestión administrativa, financiera y social del Fondo, previo y posterior a la realización de la Asamblea, de conformidad con los mecanismos y plazos que se establezcan en los reglamentos internos.</b></li> <li>e. Ejercer actos de decisión en las Asambleas Generales y de elección en condiciones que garanticen la igualdad de los asociados, sin consideración a sus aportes, en los eventos previstos por el presente Estatuto y conforme a los reglamentos.</li> <li>f. Fiscalizar la gestión de "FONDEHOSMIL" en los términos y con los</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>5.5</b></p>	<p>Las empresas solidarias adoptarán políticas de comunicación e información dirigidas a los asociados sobre las decisiones tomadas en la reunión de la Asamblea General. Entre estas políticas se establecerán canales de comunicación para todos los asociados, incluyendo aquellos que no haya participado en la reunión.</p>

ARTÍCULO 14 ACTUAL	ARTÍCULO 14 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
<p>f. Retirarse voluntariamente de "FONDEHOSMIL".</p> <p>g. Los demás que resulten del Estatuto y los reglamentos.</p>	<p>procedimientos que establezcan el Estatuto y los reglamentos.</p> <p>9. Derecho a Auditorías Especializadas: Un veinte (20%) por ciento de asociados hábiles o delegados, podrá solicitar a la Asamblea o a la Junta Directiva, la realización de auditorías especializadas sobre aspectos específicos de la gestión del Fondo, cuando consideren que persisten dudas sobre determinadas actuaciones que hubieren sido objeto de informes e investigaciones internas. La Junta Directiva evaluará la pertinencia de la solicitud y, de ser procedente, autorizará su ejecución conforme a criterios de razonabilidad y sostenibilidad. Para esta situación en específico, los costos serán asumidos por FONDEHOSMIL.</p> <p>h. Recibir capacitación y/ o formación permanente, en temas de economía solidaria, derechos y deberes de los asociados, así como de gobierno corporativo, ética y participación democrática.</p> <p>i. Retirarse voluntariamente de "FONDEHOSMIL".</p> <p>j. Los demás que resulten del Estatuto y los reglamentos.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMERO:</b> El ejercicio de los derechos de los asociados estará condicionado al cumplimiento de los deberes</p>	<p>2.4</p> <p>1.3</p>	<p>Los estatutos de la empresa solidaria podrán prever un determinado porcentaje o número de asociados hábiles o delegados, para la realización de auditorías especializadas, cuyos costos serán asumidos por la empresa solidaria, cuando consideren que persisten dudas sobre determinadas actuaciones que hubieren sido objeto de informes e investigaciones internas, la cual se solicitará a la Asamblea General, o al órgano permanente de administración, una vez se cumpla el porcentaje o número determinado de asociados hábiles o delegados establecido en sus estatutos, y cumpliendo, además, que se hayan evaluado criterios de proporcionalidad, razonabilidad y pertinencia</p> <p>La empresa solidaria deberá ofrecer acceso de modo permanente, a actividades de formación en economía solidaria y Cooperativismo a todos sus asociados y trabajadores, así como a los administradores en la gestión empresarial, dando</p>

ARTÍCULO 14 ACTUAL	ARTÍCULO 14 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
<p><b>PARÁGRAFO:</b> El ejercicio de los derechos de los asociados estará condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones, y que no se encuentren suspendidos conforme al régimen disciplinario.</p>	<p>y obligaciones, y que no se encuentren suspendidos conforme al régimen disciplinario.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO.</b> El Fondo promoverá de manera permanente la formación de los asociados en economía solidaria, para lo cual ofrecerá el curso básico en modalidad virtual u otros mecanismos de capacitación. Los asociados deberán realizar dicha formación dentro de los plazos y condiciones establecidos en el reglamento correspondiente, sin que ello afecte su calidad de asociados ni el ejercicio de sus derechos políticos y económicos.</p>	<p>2.2</p>	<p>cumplimiento al principio que invita a la formación de sus miembros de manera permanente, oportuna y progresiva.</p> <p>Información y comunicación con los asociados</p>

## ARTÍCULO 18 ACTUAL

### ~~ARTÍCULO 18o.- DESVINCLACIÓN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA:~~

~~La desvinculación laboral de la empresa que genera el vínculo de asociación, implica la pérdida del carácter de asociación, excepto cuando adquiere el derecho a pensión o se encuentra en trámite de adquisición de la misma, así como los extrabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el presente estatuto. En todo caso debe manifestar su intención de tal, en un término no superior a seis (6) meses, contados a partir de su desvinculación.~~

~~Las personas que hayan perdido la calidad de asociados por desvinculación laboral de las entidades empleadoras y reingresen a ella podrán solicitar nuevamente su vinculación sin sujeción a término alguno y cumpliendo solamente los requisitos exigidos a quienes ingresen por primera vez.~~

~~**PARÁGRAFO:** Si un asociado solicita una licencia por vacancia para laborar en una entidad diferente al sector salud, pierde su calidad como asociado.~~

## ARTÍCULO 18 PROPUESTO

### **ARTÍCULO 18. TERMINACIÓN DEL VÍNCULO COMÚN DE ASOCIACIÓN**

La terminación de la prestación del servicio con las entidades que generan el vínculo común de asociación dará lugar a la pérdida del mismo.

**PARÁGRAFO.** Perdido el vínculo de asociación, el asociado perderá la calidad de tal, salvo los casos de continuidad expresamente previstos en el presente estatuto y en los reglamentos.

## JUSTIFICACIÓN

**Circular Externa 86  
Supersolidaria**

## ARTÍCULO 33 ACTUAL

**ARTÍCULO 33o.- APORTES SOCIALES INDIVIDUALES CARACTERÍSTICAS;** Los aportes sociales individuales quedarán afectados desde su origen a favor de "FONDEHOSMIL", como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con éste; serán inembargables, y no podrán ser gravados ni transferirse a otros asociados o a terceros; se reintegrarán a los asociados en el evento de su desvinculación por cualquier causa, conforme se establece en el presente Estatuto. Con cargo a un fondo creado por la Asamblea General, podrá mantenerse el poder adquisitivo de ellos dentro de los límites establecidos por las disposiciones legales.

**PARÁGRAFO.** Durante la existencia de "FONDEHOSMIL" el monto mínimo de los aportes sociales pagados, no reducibles, será la suma de 98 SMMLV.

## ARTÍCULO 33 PROPUESTO

**ARTÍCULO 33o.- APORTES SOCIALES INDIVIDUALES CARACTERÍSTICAS;** Los aportes sociales individuales quedarán afectados desde su origen a favor de "FONDEHOSMIL", como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con éste; serán inembargables, y no podrán ser gravados ni transferirse a otros asociados o a terceros; se reintegrarán a los asociados en el evento de su desvinculación por cualquier causa, conforme se establece en el presente Estatuto. Con cargo a un fondo creado por la Asamblea General, podrá mantenerse el poder adquisitivo de ellos dentro de los límites establecidos por las disposiciones legales.

**PARÁGRAFO.** Durante la existencia de "FONDEHOSMIL" el monto mínimo de los aportes sociales pagados, no reducibles, será la suma de 98 SMMLV, y podrá disminuirse cuando la situación financiera y de solvencia del Fondo así lo permitan, previa aprobación de la asamblea y autorizado por la Supersolidaria

## JUSTIFICACIÓN

Ley 2496 de 2025 Artículo 3

## ARTÍCULO 39 ACTUAL

### **ARTÍCULO 39o.- FONDOS:**

"FONDEHOSMIL" podrá contar con fondos permanentes o agotables, constituidos por la Asamblea Ordinaria de Delegados, cuyos recursos se destinarán a los fines específicos para los cuales fueron creados. Cuando los recursos de los fondos se destinen para la prestación de servicios, su reglamentación corresponde definirla a la Junta Directiva. En todo caso, si la asamblea Ordinaria de Delegados al momento de la creación del fondo, no define su naturaleza contable, se entenderá que son de carácter pasivo hasta tanto no se pronuncie expresamente sobre el mismo.

En el evento de liquidación, los recursos de los fondos permanentes o el sobrante de los agotables no podrán repartirse entre los asociados ni acrecentará sus aportes.

**PARÁGRAFO 1o.:** Dependiendo de los resultados económicos de FONDEHOSMIL, la Junta Directiva podrá incrementar el Fondo de Bienestar para reconocer la permanencia de los asociados, otorgando un bono en el mes de diciembre.

**PARÁGRAFO 2o:** Para la celebración de los quinquenios del Fondo, la Junta Directiva realizará provisiones por tres años previos a la fecha, de acuerdo con la disponibilidad de recursos financieros del momento.

## ARTÍCULO 39 PROPUESTO

### **ARTÍCULO 39o.- FONDOS:**

"FONDEHOSMIL" podrá contar con fondos permanentes o agotables, constituidos por la Asamblea Ordinaria de Delegados, cuyos recursos se destinarán a los fines específicos para los cuales fueron creados. Cuando los recursos de los fondos se destinen para la prestación de servicios, su reglamentación corresponde definirla a la Junta Directiva. En todo caso, si la asamblea Ordinaria de Delegados al momento de la creación del fondo, no define su naturaleza contable, se entenderá que son de carácter pasivo hasta tanto no se pronuncie expresamente sobre el mismo.

En el evento de liquidación los recursos de los fondos permanentes o el sobrante de los agotables no podrán repartirse entre los asociados ni acrecentará sus aportes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Dependiendo de los resultados económicos de FONDEHOSMIL, la Junta Directiva podrá incrementar el Fondo de Bienestar para reconocer la permanencia de los asociados, otorgando un bono en el mes de diciembre.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para la celebración de los quinquenios del Fondo, la Junta Directiva realizará provisiones por tres años previos a la fecha, de acuerdo con la disponibilidad de recursos financieros del momento.

## JUSTIFICACIÓN

UNIFICACIÓN

**ARTÍCULO 46 ACTUAL****ARTÍCULO 46o.- ASAMBLEA DE DELEGADOS:**

La Asamblea General de Asociados podrá ser sustituida por Asamblea de delegados. La Junta Directiva podrá efectuar esta sustitución si a su juicio la realización de la Asamblea General de Asociados, se dificulta o resulta significativamente onerosa en proporción a los recursos de "FONDEHOSMIL". A la Asamblea de Delegados le serán aplicables en lo pertinente las normas relativas a la Asamblea General de Asociados.

La Junta Directiva reglamentará el procedimiento de elección de delegados en forma tal que garantice ....

la adecuada información y ~~participación de ellos~~. En todo caso el número de delegados no podrá ser menor de veinte (20) asociados ni mayor al 10% de la base social de FONDEHOSMIL al momento de convocar a asamblea y tendrán un periodo de un año. Todo delegado elegido debe asistir a la asamblea, en caso de inasistencia tendrá que argumentar su ausencia con sus respectivos soportes,

**ARTÍCULO 46 PROPUESTO****ARTÍCULO 46o.- ASAMBLEA DE DELEGADOS:**

La Asamblea General de Asociados podrá ser sustituida por Asamblea de delegados. La Junta Directiva podrá efectuar esta sustitución si a su juicio la realización de la Asamblea General de Asociados, se dificulta o resulta significativamente onerosa en proporción a los recursos de "FONDEHOSMIL". A la Asamblea de Delegados le serán aplicables en lo pertinente las normas relativas a la Asamblea General de Asociados.

La Junta Directiva reglamentará el procedimiento de elección de delegados en forma tal que garantice **que los asociados estén plenamente representados por al menos un delegado por segmento, por unidad de concentración, por características comunes o por comunidad poblacional, brindando** la adecuada información.

En todo caso el número de delegados no podrá ser menor de veinte (20) asociados ni mayor al 10% de la base social de FONDEHOSMIL al momento de convocar a asamblea y tendrán un periodo de un año. Todo delegado elegido debe asistir a la asamblea, en caso de inasistencia tendrá

**GUÍA****7.1****JUSTIFICACIÓN**

**a.** Políticas que aseguren que los asociados estén **plenamente** representados por al menos un delegado por segmento, entendiéndose por segmento de asociados aquel conformado por asociados que **comparten** características en razón de su ubicación geográfica, actividad económica, vinculación a una empresa, entre otros, distintas al vínculo de asociación previsto en los Estatutos de las

ARTÍCULO 46 ACTUAL	ARTÍCULO 46 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
<p>en un plazo no mayor de 3 días hábiles después de realizada la asamblea, y será el Comité de Control Social, quien determine si es justificable. En caso contrario, se le cobrará el valor de los gastos en que incurrió FONDEHOSMIL, el cual será destinado para actividades de bienestar. Si el asociado no puede asistir, debe informar a la gerencia con por lo menos 24 horas de anticipación al inicio de la asamblea, para que proceda con la convocatoria del primer suplente para su reemplazo.</p>	<p>que argumentar su ausencia con sus respectivos soportes, en un plazo no mayor de 3 días hábiles después de realizada la asamblea, y será el Comité de Control Social, quien determine si es justificable. En caso contrario, se le cobrará el valor de los gastos en que incurrió FONDEHOSMIL, el cual será destinado para actividades de bienestar. Si el asociado no puede asistir, debe informar a la gerencia con por lo menos 24 horas de anticipación al inicio de la asamblea, para que proceda con la convocatoria del primer suplente para su reemplazo.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMERO:</b> La ausencia de postulaciones no se entenderá como incumplimiento de la política, siempre que se acredite la gestión realizada para garantizar la participación y representación de los asociados.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO:</b> los delegados a la Asamblea actualmente inscritos continuarán ejerciendo sus funciones hasta tanto se realice la elección e inscripción en Cámara de Comercio de los nuevos delegados.</p>	<p>Recomendación Super solidaria Requerimiento 20253220285251 octubre 7 de 2025</p>	<p>empresas solidarias.</p> <p>Salvaguardar la responsabilidad de FONDEHOSMIL</p> <p>Se recomienda establecer a partir de qué momento se entiende instalada, teniendo en cuenta que las decisiones de estas son oponibles a terceros desde el momento del respectivo registro mercantil.</p>

**ARTÍCULO 48 ACTUAL**

**ARTÍCULO 48o.- CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA:** La convocatoria a Asamblea General Ordinaria se hará por la Junta Directiva con una anticipación no menor de quince (15) días hábiles, indicando la fecha, hora, lugar y temario de la misma

y se notificará por escrito a los asociados o delegados por medio de circulares o carteles fijados en lugares visibles de las oficinas de "FONDEHOSMIL" y de las Entidades patronales. La Junta Directiva debe publicitar la fecha de la asamblea con anterioridad, con el fin de facilitar la participación en la misma.

Si la Junta Directiva no convoca la Asamblea General Ordinaria, el Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o el quince por ciento (15%) como mínimo de los asociados hábiles, podrán hacerlo con el objeto de que ésta se efectúe dentro del término legal que señala este estatuto.

**ARTÍCULO 48. PROPUESTO**

**ARTÍCULO 48o.- CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA:** La convocatoria a Asamblea General Ordinaria se hará por la Junta Directiva con una anticipación no menor de quince (15) días hábiles, indicando, **nombre de la empresa, órgano que convoca,** la fecha, hora, lugar, **orden del día de la reunión, la indicación si la reunión es presencial, no presencial o mixta y el medio de comunicación simultanea o sucesivo empleado para la reunión** y se notificará por escrito a los asociados o delegados por medio de circulares o carteles fijados en lugares visibles de las oficinas de "FONDEHOSMIL" y de las Entidades patronales. La Junta Directiva debe publicitar la fecha de la asamblea con anterioridad, con el fin de facilitar la participación en la misma.

Si la Junta Directiva no convoca la Asamblea General Ordinaria, el Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o el quince por ciento (15%) como mínimo de los asociados hábiles, podrán hacerlo con el objeto de que ésta se efectúe dentro del término legal que señala este estatuto.

**GUÍA**

5.3

**JUSTIFICACIÓN****Contenido de la convocatoria**

- a. El acto de convocatoria deberá contener como mínimo, el nombre de la empresa solidaria, el órgano que convoca, la fecha, hora, lugar, orden del día de la reunión, la indicación de si la reunión es presencial, no presencial o mixta y el medio de comunicación simultáneo o sucesivo empleado para la reunión.

**ARTÍCULO 49 ACTUAL****ARTÍCULO 49o.-  
CONVOCATORIA ASAMBLEA  
GENERAL EXTRAORDINARIA:**

La convocatoria a Asamblea General Extraordinaria, por regla general y a su juicio la efectuará la Junta Directiva. El Comité de Control Social, el Revisor Fiscal, o el quince por ciento (15%) como mínimo de sus asociados hábiles, podrán solicitar a la Junta Directiva que efectúe la convocatoria, previa justificación del motivo de la citación.

Esta convocatoria se hará con no menos de diez (10) días hábiles de anticipación al evento, indicando fecha, hora, lugar y objeto determinado y se notificará en la forma prevista para la Asamblea Ordinaria.

Si pasados quince (15) días hábiles a la presentación de la solicitud de la convocatoria, la Junta Directiva no cita a la Asamblea General Extraordinaria, el Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o el quince por ciento (15%) de los asociados que se encuentren en pleno goce de sus derechos podrá hacer la convocatoria.

**ARTÍCULO 49 PROPUESTO****ARTÍCULO 49o.-  
CONVOCATORIA ASAMBLEA  
GENERAL EXTRAORDINARIA:**

Las Asambleas Generales Extraordinarias, se caracterizan por tratar asuntos inaplazables de gran trascendencia o imprevistos. La convocatoria a Asamblea General Extraordinaria, por regla general y a su juicio la efectuará la Junta Directiva. El Comité de Control Social, el Revisor Fiscal, o el quince por ciento (15%) como mínimo de sus asociados hábiles, podrán solicitar a la Junta Directiva que efectúe la convocatoria, previa justificación del motivo de la citación.

Esta convocatoria se hará con no menos de diez (10) días hábiles de anticipación al evento, indicando fecha, hora, lugar y objeto determinado y se notificará en la forma prevista para la Asamblea Ordinaria.

Si pasados quince (15) días hábiles a la presentación de la solicitud de la convocatoria, la Junta Directiva no cita a la Asamblea General Extraordinaria, el Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o el quince por ciento (15%) de los asociados que se encuentren en pleno goce de sus derechos podrá hacer la convocatoria.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Todos los asociados tendrán derecho a acceder a la información relacionada con los asuntos incluidos en el orden del día de la Asamblea Ordinaria o Extraordinaria. Así como a las aclaraciones que estimen pertinentes a través de los medios de comunicación tradicionales o nuevas tecnologías, de acuerdo al reglamento emitido por la Junta Directiva.

**GUÍA**

5.5

**JUSTIFICACIÓN**

b. Para el caso de la Asamblea General, los Estatutos de las empresas solidarias podrán reconocer a los asociados el derecho a acceder con antelación suficiente a la información o aclaraciones que estimen pertinentes, a través de los canales tradicionales y/o, cuando proceda, de las nuevas tecnologías, o a formular por escrito las preguntas que consideren necesarias en relación con los asuntos

ARTÍCULO 49 ACTUAL	ARTÍCULO 49 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
<p><b>PARÁGRAFO:</b> Notificada la convocatoria a Asamblea General, bien sea Ordinaria o Extraordinaria, con anticipación a la celebración de la misma, los asociados podrán exigir el "derecho de inspección" examinando los documentos, balances y estados financieros, así como los informes que se presentarán a su consideración, los cuales deben quedar a disposición en las oficinas de FONDEHOSMIL, en los horarios que la administración establezca. No se podrá retirar, fotocopiar ni microfilmear ningún documento de las instalaciones. En ningún caso, este derecho se extenderá a los documentos que contengan datos que, de ser divulgados, puedan ser utilizados en detrimento del fondo.</p>	<p> Junto con la convocatoria se anexarán las propuestas de reformas estatutarias con las justificaciones y las políticas de Asamblea si las hubiere. Quince (15) días calendario antes de la fecha de celebración de la asamblea, se remitirá a todos los asociados, la información que se presentará, inclusive los resultados del balance social del año. Y a más tardar, ocho (8) días después de la asamblea se les dará a conocer, un resumen de los hechos más relevantes ocurridos en la reunión, los cuales serán publicados por los medios informativos con los que cuenta FONDEHOSMIL y los medios de comunicación autorizados por los asociados.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO:</b> Notificada la convocatoria a Asamblea General, bien sea Ordinaria o Extraordinaria, con anticipación a la celebración de la misma, los asociados podrán exigir el "derecho de inspección" examinando los documentos, balances y estados financieros, así como los informes que se presentarán a su consideración, los cuales deben quedar a disposición en las oficinas de FONDEHOSMIL, en los horarios que la administración establezca. No se podrá retirar, fotocopiar ni microfilmear ningún documento de las instalaciones. En ningún caso, este derecho se extenderá a los documentos que contengan datos que, de ser divulgados, puedan ser utilizados en detrimento del Fondo.</p>	<p>3.6</p> <p>5.5</p>	<p>comprendidos en el orden del día, la documentación recibida o sobre la información pública facilitada por la empresa solidaria. Para ello se contará con un término que será adoptado en la disposición estatutaria que corresponda</p> <p>Examinar los informes anuales de la empresa solidaria en los cuales se recomienda incluir un componente referente a los resultados del balance social de la empresa, y lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera en la materia, para los casos en los que aplique.</p> <p>a. Las empresas solidarias adoptarán políticas de comunicación e información dirigidas a los asociados sobre las decisiones tomadas en la reunión de la Asamblea General. Entre estas políticas se establecerán canales de comunicación para todos los asociados, incluyendo aquellos que no haya participado en la reunión.</p>

## ARTÍCULO 51 ACTUAL

## ARTÍCULO 51 PROPUESTO

## JUSTIFICACIÓN

### **ARTÍCULO 51°. PROCEDIMIENTO INTERNO DE LAS ASAMBLEAS GENERALES:**

En las reuniones de Asamblea General Ordinarias o extraordinarias, se observarán las siguientes normas:

#### **a. QUORUM**

Constituirá 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 iniciación 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 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.

Una vez constituido el quórum, éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se hace referencia, según el tipo de asamblea. En todo caso, siempre que se realicen elecciones, deberá verificarse el quórum.

#### **b. INSTALACIÓN.**

Verificado el quórum, la Asamblea será instalada por el presidente de la Junta Directiva

### **ARTÍCULO 51°. PROCEDIMIENTO INTERNO DE LAS ASAMBLEAS GENERALES:**

En las reuniones de Asamblea General Ordinarias o extraordinarias, se observarán las siguientes normas:

#### **a. QUORUM**

Constituirá 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 iniciación 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 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.

Una vez constituido el quórum, éste no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se hace referencia, según el tipo de asamblea. En todo caso, siempre que se realicen elecciones, deberá verificarse el quórum.

#### **b. INSTALACIÓN.**

Verificado el quórum, la Asamblea será instalada por el presidente de la Junta Directiva

## ARTÍCULO 51 ACTUAL

y en su defecto por el vicepresidente o cualquier miembro de ésta. Aprobado el orden del día se elegirá del seno de la Asamblea un presidente y un vicepresidente para que dirijan las deliberaciones. El secretario será nombrado por el presidente de la Asamblea.

### C. MAYORÍAS.

~~Por regla general se adoptarán las decisiones con el voto favorable de la mayoría absoluta de los asociados o delegados presentes, incluyendo la decisión de los programas en los cuales se destinarán los recursos del fondo de desarrollo empresarial solidario, y exceptuando la decisión en los sistemas de elección de cuerpos colegiados.~~

~~La reforma de estatutos, la imposición de contribuciones obligatorias para los asociados y la fijación de aportes extraordinarios, requerirá el voto favorable del setenta por ciento (70%) de los asociados o de los delegados presentes en la Asamblea.~~

~~La determinación sobre~~

## ARTÍCULO 51 PROPUESTO

y en su defecto por el vicepresidente o cualquier miembro de ésta. Aprobado el orden del día se elegirá del seno de la Asamblea un presidente y un vicepresidente para que dirijan las deliberaciones. El secretario será nombrado por el presidente de la Asamblea.

### C. MAYORÍAS.

Por regla general, las decisiones de la Asamblea se adoptarán con el voto favorable de la mayoría absoluta de los asociados o delegados presentes, incluyendo la decisión de los programas en los cuales se destinarán los recursos del fondo de desarrollo empresarial solidario, y la adopción de políticas institucionales, excepto en la elección de cuerpos colegiados, la cual se realizará mediante el sistema de mayor votación, resultando elegidos los candidatos que obtengan el mayor número de votos, hasta completar el número de cargos a proveer.

La reforma de estatutos, la imposición de contribuciones obligatorias y la fijación de aportes extraordinarios, requerirán el voto favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados o delegados presentes en la Asamblea.

Las decisiones relativas a fusión, escisión, incorporación, transformación o disolución

## JUSTIFICACIÓN

Mejorando redacción y adicionando la adopción de políticas de asamblea.

## ARTÍCULO 51 ACTUAL

~~fusión, escisión, incorporación, transformación y disolución para la liquidación requerirá el voto favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados o de los delegados convocados.~~

~~A cada asociado presente o delegado elegido, corresponderá un sólo voto, salvo los que acrediten tener poder.~~

### d. PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN.

Para la elección de los miembros de Junta Directiva y Comité de Control Social se realizará por el sistema de votación directa, se aplicará el sistema postulación personal o candidatos propuestos por la Asamblea, llevándose a efecto mediante sufragio personal directo y secreto de todos los asociados con derecho a voto quienes votarán por el número de cargos a proveer.

Para la Junta Directiva los cinco postulados que obtengan el mayor número de votos serán principales, los cinco siguientes serán suplentes, que podrán ser llamados a conformar la Junta Directiva en el orden de votación obtenida, siempre que se presente la necesidad de acuerdo con la norma vigente.

Para el Comité de Control Social los tres postulados que obtengan el mayor número de votos serán principales, los 3 siguientes serán suplentes que podrán ser llamados a

## ARTÍCULO 51 PROPUESTO

requerirá el voto favorable de al menos el setenta por ciento (70%) de los asociados o delegados presentes en la asamblea.

A cada asociado presente o delegado elegido, le corresponderá un voto (1), sin perjuicio de los casos en que legal o estatutariamente pueda representar a otro asociado mediante poder debidamente otorgado.

### d. PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN.

Para la elección de los miembros de Junta Directiva y Comité de Control Social se realizará por el sistema de votación directa, se aplicará el sistema postulación personal o candidatos propuestos por la Asamblea, llevándose a efecto mediante sufragio personal directo y secreto de todos los asociados con derecho a voto quienes votarán por el número de cargos a proveer.

Para la Junta Directiva los cinco postulados que obtengan el mayor número de votos serán principales, los cinco siguientes serán suplentes, que podrán ser llamados a conformar la Junta Directiva en el orden de votación obtenida, siempre que se presente la necesidad de acuerdo con la norma vigente.

Para el Comité de Control Social los tres postulados que obtengan el mayor número de votos serán principales, los 3 siguientes serán suplentes que podrán ser llamados a

## JUSTIFICACIÓN

## ARTÍCULO 51 ACTUAL

conformar el Comité de Control Social, en el orden de votación obtenida, siempre que se presente la necesidad de acuerdo con la normatividad vigente.

Para el caso de la elección de Revisor Fiscal se presentará la postulación del principal y el suplente y serán elegidos por mayoría absoluta para un periodo de un (1) año pudiendo ser reelegido.

### e. **ACTAS**

Lo ocurrido en las reuniones de la Asamblea se hará constar en el Libro de Actas; estas se encabezaran con su número y contendrán por lo menos la siguiente información : Lugar, fecha y hora de la reunión ; forma y antelación de la convocatoria y órgano o persona que convocó; nombre y número de asociados o delegados convocados y de los asistentes; los asuntos tratados; las decisiones adoptadas y el número de votos emitidos en favor, en contra o en blanco; las constancias presentadas por los asistentes a la reunión; los nombramientos efectuados; la fecha y la hora de la clausura y las demás circunstancias que permitan una información clara y completa del desarrollo del evento.

La aprobación y firma del acta, estará a cargo del presidente y secretario de la Asamblea, así como de los miembros que se nombren por la Asamblea General para conformar la Comisión de Revisión y Aprobación del acta de la respectiva reunión, la cual estará conformada por tres (3) miembros presentes.

## ARTÍCULO 51 PROPUESTO

conformar el Comité de Control Social, en el orden de votación obtenida, siempre que se presente la necesidad de acuerdo con la normatividad vigente.

Para el caso de la elección de Revisor Fiscal se presentará la postulación del principal y el suplente y serán elegidos por mayoría absoluta para un periodo de un (1) año pudiendo ser reelegido.

### e. **ACTAS**

Lo ocurrido en las reuniones de la Asamblea se hará constar en el Libro de Actas; estas se encabezaran con su número y contendrán por lo menos la siguiente información : Lugar, fecha y hora de la reunión; forma y antelación de la convocatoria y órgano o persona que convocó; nombre y número de asociados o delegados convocados y de los asistentes; los asuntos tratados; las decisiones adoptadas y el número de votos emitidos en favor, en contra o en blanco; las constancias presentadas por los asistentes a la reunión; los nombramientos efectuados; la fecha y la hora de la clausura y las demás circunstancias que permitan una información clara y completa del desarrollo del evento.

La aprobación y firma del acta, estará a cargo del presidente y secretario de la Asamblea, así como de los miembros que se nombren por la Asamblea General para conformar la Comisión de Revisión y Aprobación del acta de la respectiva reunión, la cual estará conformada por tres (3) miembros presentes.

## JUSTIFICACIÓN

**ARTÍCULO 52 ACTUAL****ARTÍCULO 52o.  
FUNCIONES DE LA  
ASAMBLEA:**

Son funciones de la Asamblea General:

- a. Determinar las directrices generales y la política de "FONDEHOSMIL".
- b. Analizar los informes de los órganos de administración y vigilancia.
- c. Considerar y aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio y los planes y programas a desarrollar.
- d. Destinar los excedentes del ejercicio y establecer aportes extraordinarios.
- e. Elegir o declarar electos a los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, el Comité de Apelaciones, el Revisor Fiscal y su suplente, fijándole a este último su remuneración.
- f. Reformar el Estatuto.
- g. Decidir sobre la fusión, incorporación, escisión, transformación y disolución para liquidación de "FONDEHOSMIL".
- h. Aprobar los programas en que se destinarán los recursos del Fondo de Desarrollo Empresarial Solidario.

**ARTÍCULO 52 PROPUESTO****ARTÍCULO 52o.  
FUNCIONES DE LA  
ASAMBLEA:**

Son funciones de la Asamblea General:

- a. Determinar las directrices generales y la política de "FONDEHOSMIL".
- b. Analizar los informes de los órganos de administración y vigilancia.
- c. Considerar y aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio y los planes y programas a desarrollar.
- d. Destinar los excedentes del ejercicio y establecer aportes extraordinarios.
- e. Elegir o declarar electos a los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, el Comité de Apelaciones, el Revisor Fiscal y su suplente, fijándole a este último su remuneración.
- f. Reformar el Estatuto.
- g. Decidir sobre la fusión, incorporación, escisión, transformación y disolución para liquidación de "FONDEHOSMIL".
- h. Aprobar los programas en que se destinarán los recursos del Fondo de Desarrollo Empresarial Solidario.
- i. **Aprobar las políticas de auxilios y bonificaciones de los miembros de Junta Directiva, el Comité de Control Social.**
- j. **Aprobar las políticas de reconocimiento por trabajo adicional de la Gerencia.**

**GUÍA**

**3.1**

**JUSTIFICACIÓN**

La aprobación de la política general de remuneración del órgano permanente de administración y del órgano de control será responsabilidad única y exclusivamente, de la Asamblea General,

ARTÍCULO 52 ACTUAL	ARTÍCULO 52 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
	<p><b>k.</b> Definir el periodo de rotación y relevo de los miembros de Junta Directiva y Control Social.</p>	<p><b>3.2</b></p> <p><b>13.1</b></p>	<p>de acuerdo con el tamaño y la capacidad de la empresa solidaria.</p> <p>La aprobación de la política remuneración de la Alta Gerencia cuando a ésta se le reconoce un componente variable en la remuneración vinculado al resultado de la empresa solidaria y ponderado por los resultados del balance social de la empresa supervisada, serán responsabilidad, única y exclusivamente, de la Asamblea General, de acuerdo con el tamaño y la capacidad de la empresa solidaria.</p> <p>Se podrán establecer incentivos para que la Alta Gerencia de la empresa solidaria esté motivada y alineada para alcanzar los objetivos estratégicos que promuevan la cultura organizacional en torno a buenas prácticas de gestión, considerando las capacidades financieras de la empresa solidaria.</p> <p>En ese sentido, el órgano permanente de administración podrá formular una política de remuneración para la Alta Gerencia que defina los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Los componentes fijos y variables que componen la remuneración. Las variables, por ejemplo, en función de los resultados sociales, económicos, financieros y de gestión de riesgos de la empresa solidaria.</li> <li>b. Los mecanismos para que la empresa solidaria atraiga y retenga el mejor talento</li> </ol>

**ARTÍCULO 52 ACTUAL**

**ARTÍCULO 52 PROPUESTO**

**GUÍA**

**JUSTIFICACIÓN**

**l.** Conocer y pronunciarse sobre el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Balance Social del Fondo.

**m.** Aprobar las reformas estatutarias cuando haya lugar, las cuales serán enviadas a los asociados junto con la convocatoria a la Asamblea.

**n.** Aprobar la adquisición, venta o gravamen de activos estratégicos que, a juicio del órgano permanente de administración, resulten esenciales para el desarrollo de la actividad, o cuando, en la práctica, estas operaciones puedan devenir en una modificación efectiva del objeto social.

**3.4**

La definición y aprobación de la política de rotación del órgano permanente de administración.

**3.6**

Examinar los informes anuales de la empresa solidaria en los cuales se recomienda incluir un componente referente a los resultados del balance social de la empresa, y lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera en la materia, para los casos en los que aplique.

**5.3**

**c.** Para garantizar la transparencia, que se materializa en el derecho a la información, el proyecto de reforma estatutaria, cuando haya lugar, será enviado junto con la convocatoria en cumplimiento del plazo estatutario establecido, para garantizar la publicidad e información con el tiempo necesario, se recomienda señalar de manera concreta las modificaciones estatutarias que se pretenden someter a la Asamblea General.

**3.5**

La adquisición, venta o gravamen de activos estratégicos que, a juicio del

**ARTÍCULO 52 ACTUAL****ARTÍCULO 52 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN**

- i. Las demás que de acuerdo con la Ley y el presente Estatuto se derivan de su carácter de suprema autoridad del Fondo.

~~**PARÁGRAFO:** Los balances, informes y demás estados financieros serán puestos en las oficinas de "FONDEHOSMIL" a disposición y para conocimiento de los asociados o delegados elegidos a la Asamblea General, con una anticipación de quince (15) días calendario a la fecha de celebración del evento.~~

- o. Las demás que de acuerdo con la Ley y el presente Estatuto se derivan de su carácter de suprema autoridad del Fondo

órgano permanente de administración, resulten esenciales para el desarrollo de la actividad, o cuando, en la práctica, estas operaciones puedan devenir en una modificación efectiva del objeto social.

Se retira del estatuto el párrafo, teniendo en cuenta que ya está incluido en el Artículo 49.

**ARTÍCULO 53 ACTUAL****ARTÍCULO 53 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 53o.- JUNTA DIRECTIVA:** La Junta Directiva es el órgano de administración permanente de FONDEHOSMIL, sujeto a la Asamblea de Delegados y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones. Estará integrada por cinco (5) miembros principales y hasta con cinco (5) suplentes numéricos, elegidos o declarados electos por la Asamblea Ordinaria de delegados para un periodo de dos (2) años, los cuales podrán ser reelegidos hasta por tres (3) periodos consecutivos.

Los candidatos propuestos por los asociados, deben manifestar por escrito la aceptación de su postulación a dicho cargo.

~~La Junta Directiva ejercerá sus funciones una vez elegida, sin perjuicio del registro ante el organismo competente.~~

**ARTÍCULO 53o.- JUNTA DIRECTIVA:** La Junta Directiva es el órgano de administración permanente de FONDEHOSMIL, sujeto a la Asamblea de Delegados y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones. Estará integrada por cinco (5) miembros principales y hasta con cinco (5) suplentes numéricos, elegidos o declarados electos por la Asamblea Ordinaria de delegados para un periodo de dos (2) años, los cuales podrán ser reelegidos hasta por tres (3) periodos consecutivos.

Los candidatos propuestos por los asociados, deben manifestar por escrito la aceptación de su postulación a dicho cargo, **y deberán cumplir con los requisitos de idoneidad, experiencia, formación y permanencia como asociados hábiles, de acuerdo con el reglamento emitido por la Junta Directiva.**

**La Junta Directiva ejercerá sus funciones una vez se encuentre registrada en Cámara y Comercio.**

CAPITULO III

RECOMENDACIÓN SUPERSOLIDARIA REQUERIMIENTO 20253220285251 OCTUBRE 7 DE 2025

El Consejo de Administración y/o Junta Directiva, en adelante el órgano permanente de administración, tiene la facultad legal para reglamentar el Estatuto de la empresa solidaria, lo que resulta necesario para la realización de su objeto social, como órganos permanentes de administración subordinados a las directrices de la Asamblea General. En este sentido, resulta necesario que las empresas de la economía solidaria definan en sus Estatutos requisitos rigurosos de idoneidad para el acceso a los órganos permanentes de administración y establezcan los lineamientos en los cuales se va a enmarcar el ejercicio de sus funciones, según el contexto y la naturaleza de cada una de las empresas solidarias. Se recomienda establecer en el reglamento a partir de qué momento se entienda instalada la junta directiva, teniendo en cuenta que, las decisiones

ARTÍCULO 53 ACTUAL	ARTÍCULO 53 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
<p><b>PARÁGRAFO 1.:</b> Se debe entender que el suplente es la figura que reemplaza al principal en su ausencia temporal o definitiva y solo tiene voz cuando ejerce como suplente. El principal es quien ejerce el cargo y tiene voz y voto.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2.:</b> <del>Los integrantes que asistan a las reuniones completas de Junta Directiva, podrán recibir un auxilio de transporte de \$188.000 a partir del año 2024 y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios de los trabajadores del Fondo</del></p> <p><b>PARÁGRAFO 3.:</b> <del>Los miembros de Junta Directiva podrán recibir una bonificación anual de \$831.000 a partir del año 2024 o proporcional al cumplimiento de las reuniones y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aumente el salario de los trabajadores del Fondo. Esta bonificación se cancelará</del></p>	<p><b>PARÁGRAFO PRIMERO:</b> La Junta Directiva estará sujeta a un proceso periódico de evaluación de desempeño, conforme a los lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno y en los reglamentos internos.</p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO:</b> Se debe entender que el suplente es la figura que reemplaza al principal en su ausencia temporal o definitiva y solo tiene voz cuando ejerce como suplente. El principal es quien ejerce el cargo y tiene voz y voto.</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCERO:</b> Los integrantes que asistan a las reuniones de Junta Directiva, podrán recibir un auxilio que se regirá por lo dispuesto en la Política de Auxilio y Bonificaciones para Órganos de Dirección y Control aprobado por la Asamblea.</p>	<p>10.1</p> <p>3.1</p>	<p>de éstas son oponibles a terceros desde el momento del respectivo registro mercantil, conforme el artículo 29 numeral 4 del Código de Comercio, que señala: "los actos y documentos sujetos a registro no producirán efectos respecto de terceros sino a partir de la fecha de su inscripción".</p> <p>Se incorporarán sistemas de evaluación de la gestión realizada por los miembros del órgano permanente de administración, los cuales servirán de criterio para determinar temas como continuidad en el ejercicio del cargo, aprobación de bonificaciones, entre otros.</p> <p>La aprobación de la política general de remuneración del órgano permanente de administración y del órgano de control será responsabilidad única y exclusivamente, de la Asamblea General, de acuerdo con el tamaño y la capacidad de la empresa solidaria.</p>

**ARTÍCULO 53 ACTUAL****ARTÍCULO 53 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN**

~~el 70% en diciembre del año que ejecuta el cargo y el 30% en el mes de marzo del siguiente año.~~

**PARÁGRAFO 4.:** Para los programas de inducción, capacitación y atención de gastos de los integrantes de Junta Directiva, no podrá superar los 12 SMMLV anualmente.

**PARÁGRAFO 5.:** Todo integrante de la Junta Directiva que desee postularse a otro órgano de dirección o control, deberá ausentarse del cargo por lo menos un periodo.

**PARÁGRAFO CUARTO.:** Para los programas de inducción, capacitación y **evaluación de operaciones** de los integrantes de Junta Directiva, no podrá superar los 12 SMMLV anualmente.

**PARÁGRAFO QUINTO.:** Todo integrante de la Junta Directiva que desee postularse a otro órgano de dirección o control, deberá ausentarse del cargo por lo menos un periodo.

RECOMENDACIÓN  
SUPERSOLIDARIA  
REQUERIMIENTO  
20253220285251  
OCTUBRE 7 DE  
2025

Así nombró la  
Supersolidaria el  
presupuesto de Junta  
Directiva

ARTÍCULO 55 ACTUAL	ARTÍCULO 55 PROPUESTO	GUÍA	JUSTIFICACIÓN
<p><b>ARTÍCULO 55o.- FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA:</b> La Junta Directiva se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.</p> <p>En el reglamento interno de la Junta Directiva se determinará entre otras cosas, los dignatarios, su período y funciones, competencia y procedimiento de la convocatoria; los demás asistentes; la composición del quórum; la forma de adopción de las decisiones; los requisitos mínimos de las actas; los comités o comisiones a nombrar y la forma como estos deben ser integrados, y en general todo lo relativo al procedimiento y funcionamiento de este organismo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 55o.- FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA:</b> La Junta Directiva se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes <b>y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan, sin exceder de una reunión al mes. Se debe entender que una reunión extraordinaria surge para atender situaciones imprevistas o urgentes que no puedan esperar a la reunión ordinaria.</b></p> <p>En el reglamento interno de la Junta Directiva se determinará entre otras cosas, los dignatarios, su período y funciones, competencia y procedimiento de la convocatoria; la composición del quórum; la forma de adopción de las decisiones; los requisitos mínimos de las actas; los comités o comisiones a nombrar y la forma como estos deben ser integrados, y en general todo lo relativo al procedimiento y funcionamiento de este organismo.</p>	<p>3.3</p>	<p>Dentro de las aprobaciones que se recomienda que en los estatutos se determine que <b>corresponderá</b> realizar a la Asamblea, están: La aprobación de la política general de remuneración del órgano permanente de administración, cuando aplique; y la de las políticas y los límites máximos de reuniones ordinarias por mes, ajustadas a las realidades y <b>necesidades</b> financieras de la empresa solidaria</p>

## ARTÍCULO 56 ACTUAL

**ARTÍCULO 56o.- CAUSALES DE REMOCIÓN DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA** Los miembros de la Junta Directiva serán removidos de su cargo, únicamente por la Asamblea de delegados, teniendo en cuenta alguna de las siguientes causales:

- a. Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades o inhabilidades previstas en el presente estatuto.
- b. Por declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo que les efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
- c. Por no cumplir con el requisito de haber recibido educación en economía solidaria y otras dentro del término establecido.
- d. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo de miembro de la Junta Directiva

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La asamblea delega en la Junta Directiva, la potestad de retirar de este órgano de dirección a un integrante en los siguientes casos:

- a. Por perder la calidad de asociado.
- b. Incumplimiento en la asistencia de dos reuniones continuas o discontinuas sin justa causa.
- c. Por presentar incumplimiento en el pago de sus obligaciones económicas en dos ocasiones continuas o discontinuas durante el periodo que ejerza el cargo.

De presentarse alguna de estas situaciones, la Junta Directiva deberá informarlo en la siguiente asamblea.

## ARTÍCULO 56 PROPUESTO

**ARTÍCULO 56o.- CAUSALES DE REMOCIÓN DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA** Los miembros de la Junta Directiva serán removidos de su cargo, únicamente por la Asamblea de delegados, teniendo en cuenta alguna de las siguientes causales:

- a. Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades o inhabilidades previstas en el presente estatuto.
- b. Por declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo que les efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
- c. Por no cumplir con el requisito de haber recibido educación en economía solidaria y otras dentro del término establecido.
- d. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo de miembro de la Junta Directiva

**PARÁGRAFO:** La asamblea delega en la Junta Directiva, la potestad de retirar de este órgano de dirección a un integrante en los siguientes casos:

- a. Por perder la calidad de asociado.
- b. Incumplimiento en la asistencia de dos reuniones continuas o discontinuas sin justa causa.
- c. Por presentar incumplimiento en el pago de sus obligaciones económicas en dos ocasiones continuas o discontinuas durante el periodo que ejerza el cargo.

De presentarse alguna de estas situaciones, la Junta Directiva deberá informarlo en la siguiente Asamblea.

## JUSTIFICACIÓN

**UNIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 57 ACTUAL****ARTÍCULO 57 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN****ARTÍCULO 57o.- FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA:****Son funciones de la Junta Directiva:**

- a. Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, los reglamentos y mandatos de la Asamblea General.
- b. Expedir su propio reglamento y demás que crea necesarios y convenientes.
- c. Nombrar sus dignatarios.
- d. Aprobar el presupuesto del ejercicio anual, así como los planes de acción y programas a desarrollar.
- e. Nombrar el Gerente y su suplente y fijarle su asignación, así como los miembros de los comités especiales.
- f. Establecer la planta de personal, señalar sus funciones y fijar sus asignaciones.
- g. Reglamentar los servicios de ahorro y crédito y los demás que preste "FONDEHOSMIL" así como la utilización de los fondos.
- h. Desarrollar la política general de "FONDEHOSMIL" determinada por la Asamblea General y adoptar las medidas conducentes al cabal logro del objeto social.
- i. Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas del balance y el proyecto de distribución de excedentes que debe presentar el Gerente acompañado del respectivo informe explicativo y someterlos a la Asamblea para su consideración.

**ARTÍCULO 57o.- FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA:**

Son funciones de la Junta Directiva:

- a. Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, los reglamentos y mandatos de la Asamblea General.
- b. Expedir su propio reglamento y demás que crea necesarios y convenientes.
- c. Nombrar sus dignatarios.
- d. Aprobar el presupuesto del ejercicio anual, así como los planes de acción y programas a desarrollar.
- e. Nombrar el Gerente y su suplente y fijarle su asignación, así como los miembros de los comités especiales.
- f. Establecer la planta de personal, señalar sus funciones y fijar sus asignaciones.
- g. Reglamentar los servicios de ahorro y crédito y los demás que preste "FONDEHOSMIL" así como la utilización de los fondos.
- h. Desarrollar la política general de "FONDEHOSMIL" determinada por la Asamblea General y adoptar las medidas conducentes al cabal logro del objeto social.
- i. Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas del balance y el proyecto de distribución de excedentes que debe presentar el Gerente acompañado del respectivo informe explicativo y someterlos a la Asamblea para su consideración.

**ART.ÍCULO 57 ACTUAL**

- j. Decidir sobre el ingreso, suspensión o exclusión de los asociados.
- k. Convocar la Asamblea General de Asociados o delegados.
- l. Determinar la cuantía de las atribuciones del Gerente para celebrar operaciones; autorizarlo en cada caso para su ejecución cuando exceda la cuantía.
- m. Exigir las pólizas de manejo que de acuerdo con las normas deben presentar el Gerente y el Tesorero.
- n. Fijar las políticas, definir los mecanismos, instrumentos y los procedimientos que se aplicarán en la organización en relación con la prevención y control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT)
- o. Nombrar al Oficial de Cumplimiento y su suplente.
- p. Pronunciarse sobre los informes presentados por el Oficial de Cumplimiento, la Revisoría Fiscal y realizar el seguimiento a las observaciones o recomendaciones adoptadas, dejando constancia en las actas.
- q. Ordenar los recursos técnicos y humanos que se requieran para implementar y mantener en funcionamiento los mecanismos de prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT.
- r. Designar el funcionario

**ARTÍCULO 57 PROPUESTO**

- j. Decidir sobre el ingreso, suspensión o exclusión de los asociados.
- k. Convocar la Asamblea General de Asociados o delegados.
- l. Determinar la cuantía de las atribuciones del Gerente para celebrar operaciones; autorizarlo en cada caso para su ejecución cuando exceda la cuantía.
- m. Exigir las pólizas de manejo que de acuerdo con las normas deben presentar el Gerente y el Tesorero.
- n. Fijar las políticas, definir los mecanismos, instrumentos y los procedimientos que se aplicarán en la organización en relación con la prevención y control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT)
- o. Nombrar al Oficial de Cumplimiento y su suplente.
- p. Pronunciarse sobre los informes presentados por el Oficial de Cumplimiento, la Revisoría Fiscal y realizar el seguimiento a las observaciones o recomendaciones adoptadas, dejando constancia en las actas.
- q. Ordenar los recursos técnicos y humanos que se requieran para implementar y mantener en funcionamiento los mecanismos de prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT.
- r. Designar el funcionario

**GUÍA****JUSTIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 57 ACTUAL****ARTÍCULO 57 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN**

responsable de verificar la información suministrada en el formulario de vinculación del asociado.

- s. Aprobar las políticas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- t. Aprobar el presupuesto que se requiere para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- u. Pronunciarse sobre los informes presentados por la gerencia o responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- v. La asamblea delega en la Junta Directiva la aprobación del Código de ética y Buen Gobierno de FONDEHOSMIL.

**X.** Ejercer las demás funciones que de acuerdo con la Ley y el presente Estatuto le correspondan y que no estén atribuidas a otro organismo.

responsable de verificar la información suministrada en el formulario de vinculación del asociado.

- s. Aprobar las políticas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- t. Aprobar el presupuesto que se requiere para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- u. Pronunciarse sobre los informes presentados por la gerencia o responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- v. La asamblea delega en la Junta Directiva la aprobación del Código de ética y Buen Gobierno de FONDEHOSMIL.
- w. La asamblea delega en la Junta Directiva la conformación de un comité consultivo para actuar como apoyo técnico especializado de acuerdo con las realidades, necesidades, complejidad, tamaño y naturaleza de FONDEHOSMIL.

**X.** Ejercer las demás funciones que de acuerdo con la Ley y el presente Estatuto le correspondan y que no estén atribuidas a otro organismo.

**9**

**9.2.**

La Asamblea General o el órgano permanente de administración de las empresas solidarias, según las facultades previstas en su estatuto, podrá constituir un comité consultivo para actuar como órgano de apoyo técnico especializado de acuerdo con las realidades, necesidades, complejidad, tamaño y naturaleza de la empresa solidaria.

Los miembros del comité consultivo serán designados por la asamblea o por el órgano permanente de administración, según se establezca en su estatuto o reglamento correspondiente, y estará integrado por máximo tres (3) miembros, que no podrán ser simultáneamente empleados, o delegados o integrantes de comités u órgano permanente de administración y control de la empresa solidaria.

**ARTÍCULO 59 ACTUAL****ARTÍCULO 59 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN****ARTÍCULO 59 o. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE GERENTE:**

Para ser elegido como Gerente, se tendrá en cuenta la capacidad y actitudes personales, el conocimiento, integridad ética y destreza y los siguientes requisitos:

**ARTÍCULO 59 o.- REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE GERENTE:**

Para ser elegido como Gerente, se tendrá en cuenta la capacidad y actitudes personales, el conocimiento, integridad ética, destreza y los siguientes requisitos:

- a. Ser profesional y demostrar conocimientos en administración, economía, finanzas, contaduría, derecho o afines, complementadas con legislación solidaria cooperativa o de economía solidaria.
- b. Acreditar experiencia mínima de cinco (5) años, en actividades relacionadas con el objeto social de FONDEHOSMIL, en funciones acordes con las que le corresponden en su calidad de Gerente.
- c. No haber sido condenado penalmente, como tampoco haber sido responsable fiscalmente.
- d. No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del consejo de administración o junta directiva de una organización de economía solidaria.
- e. Deberá mantener una conducta ejemplar frente a la sociedad.
- f. No tener reportes negativos en los certificados de

11.1

La empresa solidaria fijará los lineamientos para definir y elegir un equipo gerencial adecuado, a sus características, tamaño y naturaleza, que materialice la estrategia de la empresa solidaria y conduzca operativamente sus actividades.

11.2

Se establecerán los lineamientos por cada empresa solidaria, frente a las competencias técnicas y habilidades blandas que deben ser reunidas por los miembros clave de la Alta Gerencia, considerando factores relacionados con el modelo de empresa y de gestión solidaria, con la actividad económica, el tamaño de la empresa, su cultura corporativa, y las condiciones de entorno que puedan incidir en el desempeño de la empresa solidaria, entre otros factores. Incluyendo un manual de funciones que establezca las competencias.

11.3

Se deberán definir las

## ART.ÍCULO 59 ACTUAL

## ARTÍCULO 59 PROPUESTO

## GUÍA

## JUSTIFICACIÓN

- a. ~~No haber sido sancionado por las Entidades gubernamentales que ejercen el control, inspección y vigilancia sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de economía solidaria.~~
- b. ~~Acreditar formación, debidamente certificada, sobre economía solidaria.~~
- c. ~~Acreditar experiencia en dirección de entidades de economía solidaria.~~
- d. ~~Los demás requisitos que señale la Junta Directiva.~~

antecedentes judiciales, disciplinarios y los fiscales expedidos por la Policía Nacional, Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República.

- g. No estar reportado negativamente en las centrales de riesgo y presentar paz y salvo.

**PARÁGRAFO:** La convocatoria y proceso de selección del gerente, se realizará a través de una empresa consultora externa, para garantizar la transparencia, quien entregará tres (3) candidatos pre seleccionados, para la elección por parte de la Junta Directiva

políticas para la selección, designación y remuneración de los miembros de la Alta Gerencia, de tal forma que su vinculación se dé en condiciones objetivas, transparentes, no discriminatorias y respondiendo a las necesidades particulares de la empresa solidaria.

## ARTÍCULO 60 ACTUAL

### ARTÍCULO 60o.- FUNCIONES DEL GERENTE:

Son funciones del gerente:

- a. Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- b. Nombrar y remover a los empleados de "FONDEHOSMIL"
- c. Rendir los Informes que solicite la Junta Directiva.
- d. Autorizar todas las operaciones de crédito a los asociados que cumplan con los requisitos estatutarios y reglamentarios con sujeción al presupuesto anual aprobado por la Junta Directiva.
- e. Ordenar el pago de los gastos ordinarios y extraordinarios con sujeción al presupuesto y atribuciones señaladas por la Junta Directiva.
- f. Enviar oportunamente los informes requeridos por los organismos competentes.
- g. Presentar a la Junta Directiva para su aprobación el Presupuesto anual.
- h. Ejecutar y hacer ejecutar todas las operaciones necesarias para que "FONDEHOSMIL" cumpla sus fines, sujetándose al Estatuto, a las determinaciones de la

## ARTÍCULO 60 PROPUESTO

### ARTÍCULO 60o.- FUNCIONES DEL GERENTE:

Son funciones del gerente:

- a. Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- b. Nombrar y remover a los empleados de "FONDEHOSMIL"
- c. Rendir informes de su gestión a la Junta Directiva y a la Asamblea General, mediante informes periódicos claros, verificables y oportunos, que permitan evaluar el desempeño y la adecuada administración de los recursos.
- d. Autorizar todas las operaciones de crédito a los asociados que cumplan con los requisitos estatutarios y reglamentarios con sujeción al presupuesto anual aprobado por la Junta Directiva.
- e. Ordenar el pago de los gastos ordinarios y extraordinarios con sujeción al presupuesto y atribuciones señaladas por la Junta Directiva.
- f. Enviar oportunamente los informes requeridos por los organismos competentes.
- g. Presentar a la Junta Directiva para su aprobación el Presupuesto anual.
- h. Ejecutar y hacer ejecutar todas las operaciones necesarias para que "FONDEHOSMIL" cumpla sus fines, sujetándose al Estatuto, a las determinaciones de la

## GUÍA

2.3

## JUSTIFICACIÓN

La empresa solidaria podrá presentar información de la gestión anual, dirigida a sus asociados, la cual estará disponible por los medios de comunicación oficial que tenga a su disposición.

## ARTÍCULO 60 ACTUAL

## ARTÍCULO 60 PROPUESTO

## GUÍA

## JUSTIFICACIÓN

Asamblea General y atribuciones señaladas por la Junta Directiva.

- i. Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales y transigir cualquier litigio que tenga "FONDEHOSMIL" o someterlo a arbitramento, previo concepto de la Junta Directiva, cuando el negocio exceda los límites fijados en el presente Estatuto.
- j. Representar a "FONDEHOSMIL" en asuntos de negocios y relaciones públicas procurando mantener la imagen que corresponde a los fines que persigue "FONDEHOSMIL".
- k. Presentar el balance mensual y resultados de "FONDEHOSMIL" a la Junta Directiva.
- l. Verificar que los procedimientos establecidos, desarrollen las políticas aprobadas por la Junta Directiva.

Asamblea General y atribuciones señaladas por la Junta Directiva.

- i. Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales y transigir cualquier litigio que tenga "FONDEHOSMIL" o someterlo a arbitramento, previo concepto de la Junta Directiva, cuando el negocio exceda los límites fijados en el presente Estatuto.
- j. Representar a "FONDEHOSMIL" en asuntos de negocios y relaciones públicas procurando mantener la imagen que corresponde a los fines que persigue "FONDEHOSMIL".
- k. Presentar el balance mensual y resultados de "FONDEHOSMIL" a la Junta Directiva.
- l. Verificar que los procedimientos establecidos, desarrollen las políticas aprobadas por la Junta Directiva.

**m Formular, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Estratégico**

14.1

La empresa solidaria adoptará diferentes herramientas que le permitan fijar con claridad sus objetivos, alinear sus instancias de gobierno en torno a estos y controlar la consecución de las metas trazadas, asegurando decisiones armónicas entre la Alta Gerencia y el órgano permanente de administración.

15.1

La Alta Gerencia y el órgano permanente de administración fijarán un plan

**ARTÍCULO 60 ACTUAL****ARTÍCULO 60 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN**

- m. Brindar el apoyo que requiera el Oficial de Cumplimiento y su suplente.
- n. Coordinar y programar los planes de capacitación sobre prevención de riesgos asociados al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT, dirigido a todas las áreas y funcionarios del Fondo, incluyendo los órganos de administración y control y la Revisoría Fiscal.
- o. Verificar la adopción y funcionamiento de los procedimientos definidos para el adecuado manejo, conservación y archivo de los documentos y reportes relacionados con la prevención de riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT y garantizar la confidencialidad de dicha información.
- p. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- q. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la

- n. Brindar el apoyo que requiera el Oficial de Cumplimiento y su suplente.
- o. Coordinar y programar los planes de capacitación sobre prevención de riesgos asociados al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT, dirigido a todas las áreas y funcionarios del Fondo, incluyendo los órganos de administración y control y la Revisoría Fiscal.
- p. Verificar la adopción y funcionamiento de los procedimientos definidos para el adecuado manejo, conservación y archivo de los documentos y reportes relacionados con la prevención de riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT y garantizar la confidencialidad de dicha información.
- q. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- r. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la

estratégico alineado con sus objetivos de mediano y largo plazo, asegurando un seguimiento periódico. Este plan podrá tener un horizonte de entre cuatro (4) y seis (6) años, periodo que se determinará en función de los recursos, la visión, el tamaño y los objetivos de cada empresa solidaria.

## ARTÍCULO 60 ACTUAL

- organización, incluida la alta dirección.
- r. Rendir cuentas a la Junta Directiva en relación con el desarrollo del SGSST. La rendición se hará anualmente y deberá quedar documentada y soportada.
  - s. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
  - t. Garantizar la operatividad bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
  - u. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
  - v. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario, en la ejecución de la política y también que estos últimos

## ARTÍCULO 60 PROPUESTO

- organización, incluida la alta dirección.
- s. Rendir cuentas a la Junta Directiva en relación con el desarrollo del SGSST. La rendición se hará anualmente y deberá quedar documentada y soportada.
  - t. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
  - u. Garantizar la operatividad bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
  - v. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
  - w. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario, en la ejecución de la política y también que estos últimos

## GUÍA

## JUSTIFICACIÓN

## ARTÍCULO 60 ACTUAL

funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que le es aplicable.

w. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las r e c o m e n d a c i o n e s emanadas de estos para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

x. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características del Fondo, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

y. Las demás que le asigne el presente estatuto, los reglamentos, y la Junta Directiva.

**PARÁGRAFO:** Las funciones del Gerente que hacen relación a la ejecución de las actividades y servicios, las desempeñará por sí o mediante delegación a los funcionarios de "FONDEHOSMIL".

## ARTÍCULO 60 PROPUESTO

funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que le es aplicable.

x. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

y. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características del Fondo, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

z. Las demás que le asigne el presente estatuto, los reglamentos, y la Junta Directiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Las funciones del Gerente que hacen relación a la ejecución de las actividades y servicios, las desempeñará por sí o mediante delegación a los funcionarios de "FONDEHOSMIL".

## GUÍA

## JUSTIFICACIÓN

**ARTÍCULO 60 ACT.****ARTÍCULO 60 PROPUESTO****GUÍA****JUSTIFICACIÓN**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La gerencia estará sujeta a evaluación periódica por parte de la Junta Directiva, con base en el cumplimiento del plan estratégico, los indicadores de gestión, la administración de riesgos y los resultados institucionales, conforme a los criterios definidos en los reglamentos internos.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Si los resultados económicos del Fondo son viables, se podrá reconocer una bonificación no salarial a la Gerencia, que se regirá por lo dispuesto en la Política Reconocimiento del trabajo adicional de la Gerencia, aprobado por la Asamblea.

12.1

El órgano permanente de administración determinará los lineamientos generales con base en los cuales la Alta Gerencia será evaluada y la periodicidad en la que se efectuará dicha evaluación.

12.2

La Alta Gerencia realizará periódicamente la autoevaluación (por lo menos una vez en el año) de su gestión para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, de forma tal que se implemente en la empresa solidaria una cultura de trabajo en equipo, de seguimiento a la gestión y de alto desempeño.

3.1

La aprobación de la política general de remuneración del órgano permanente de administración y del órgano de control será responsabilidad única y exclusivamente, de la Asamblea General, de acuerdo con el tamaño y la capacidad de la empresa solidaria.

3.2

La aprobación de la política remuneración de la Alta Gerencia cuando a ésta se le reconoce un componente variable en la remuneración vinculado al resultado de la empresa solidaria y ponderado por los resultados del balance social de la empresa supervisada, serán responsabilidad, única y exclusivamente, de la Asamblea General, de acuerdo con el tamaño y la capacidad de la empresa solidaria.

13.1

Se podrán establecer incentivos para que la Alta Gerencia de la empresa solidaria esté motivada y alineada para alcanzar los objetivos estratégicos que promuevan la cultura organizacional en torno a buenas prácticas de gestión, considerando las capacidades financieras de la empresa solidaria.

**ARTÍCULO 61o. – CAUSALES DE REMOCIÓN DEL GERENTE:**

Son causales de remoción del gerente:

- a. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo en "FONDEHOSMIL".
- b. Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades e inhabilidades previstas en el presente estatuto.
- c. Por ser sancionado por el ente gubernamental que ejerce el control, inspección y vigilancia sobre los fondos de empleados.
- d. Por no cumplir con los requisitos para el cargo.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando se presente alguna de las causales de remoción, corresponde adelantar el procedimiento a la Junta Directiva de "FONDEHOSMIL", organismo que escuchará previamente al Gerente, revisará las pruebas presentadas y tomará la correspondiente decisión que se cumplirá de inmediato.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando el gerente se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo, se entiende como justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de "FONDEHOSMIL", las previstas en la legislación laboral vigente y el reglamento interno de trabajo.

**ARTÍCULO 61o. – CAUSALES DE REMOCIÓN DEL GERENTE:**

Son causales de remoción del gerente:

- a. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo en "FONDEHOSMIL".
- b. Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades e inhabilidades previstas en el presente estatuto.
- c. Por ser sancionado por el ente gubernamental que ejerce el control, inspección y vigilancia sobre los fondos de empleados.
- d. Por no cumplir con los requisitos para el cargo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Cuando se presente alguna de las causales de remoción, corresponde adelantar el procedimiento a la Junta Directiva de "FONDEHOSMIL", organismo que escuchará previamente al Gerente, revisará las pruebas presentadas y tomará la correspondiente decisión que se cumplirá de inmediato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cuando el gerente se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo, se entiende como justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de "FONDEHOSMIL", las previstas en la legislación laboral vigente y el reglamento interno de trabajo.

**UNIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 66o.- COMITÉ DE CONTROL SOCIAL** El Comité de Control Social es el organismo que tiene a su cargo velar por el control de los resultados sociales de FONDEHOSMIL, de los procedimientos para lograrlos y del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados. Estará integrada por tres (3) miembros principales y hasta con tres (3) suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea Ordinaria de delegados para un periodo de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos hasta por tres (3) periodos consecutivos.

El Comité de Control Social, ejercerá sus funciones una vez elegida, sin perjuicio del registro ante el organismo competente. Sus reuniones serán por lo menos trimestrales, o extraordinariamente cuando los hechos o circunstancias los exija.

**PARÁGRAFO 1.:** El suplente es la figura que reemplaza al principal en su ausencia temporal o definitiva y solo tiene voz cuando ejerce como suplente. El principal es quien ejerce el cargo y tiene voz y voto.

~~**PARÁGRAFO 2.:** Los integrantes que asistan a las reuniones completas de Control Social, podrán recibir un auxilio de transporte de \$100.000 a partir del año 2024 y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se~~

**ARTÍCULO 66o.- COMITÉ DE CONTROL SOCIAL** El Comité de Control Social es el organismo que tiene a su cargo velar por el control de los resultados sociales de FONDEHOSMIL, de los procedimientos para lograrlos y del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados. Estará integrado por tres (3) miembros principales y hasta con tres (3) suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea Ordinaria de delegados para un periodo de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos hasta por tres (3) periodos consecutivos.

El Comité de Control Social, ejercerá sus funciones una vez se encuentre registrado en Cámara y Comercio. Sus reuniones serán por lo menos trimestrales, o extraordinariamente cuando los hechos o circunstancias los exija.

**PARÁGRAFO PRIMERO.:** El suplente es la figura que reemplaza al principal en su ausencia temporal o definitiva y solo tiene voz cuando ejerce como suplente. El principal es quien ejerce el cargo y tiene voz y voto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.:** Los integrantes que asistan a las reuniones de Control Social, podrán recibir un auxilio que se regirá por lo dispuesto en la Política de Auxilio y Bonificaciones para Órganos de Dirección y Control aprobado

3.1

La aprobación de la política general de remuneración del órgano permanente de administración y del órgano de control será responsabilidad única y exclusivamente, de la

**ARTÍCULO 66 ACTUAL**

~~aumenten los salarios de los trabajadores del Fondo.~~

~~**PARÁGRAFO 3.:** Los miembros de Control Social podrán recibir una bonificación anual de \$300.000 a partir del año 2024 o proporcional al cumplimiento de las reuniones y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aumente el salario de los trabajadores del Fondo.~~

~~Esta bonificación se cancelará el 70% en diciembre del año que ejecuta el cargo y el 30% en el mes de marzo del siguiente año.~~

~~**PARÁGRAFO 4.:** Para los programas de inducción, capacitación y atención de gastos de los integrantes de Control Social, no podrá superar los 6 SMMLV anualmente~~

**ARTÍCULO 66 PROPUESTO**

por la Asamblea.

**PARÁGRAFO TERCERO.:** Para los programas de inducción, capacitación y evaluación de operaciones de los integrantes de Control Social, no podrá superar los 6 SMMLV anualmente.

**GUÍA**

Recomendación  
Supersolidaria  
Requerimiento  
20253220285251  
Octubre 7 de  
2025

**JUSTIFICACIÓN**

Asamblea General, de acuerdo con el tamaño y la capacidad de la empresa solidaria.

Así nombro la  
Supersolidaria el  
presupuesto de  
Control Social

**ARTÍCULO 68o. - CAUSALES DE REMOCIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL:**

Los miembros del Comité de Control Social serán removidos de su cargo únicamente por la Asamblea de delegados, teniendo en cuenta alguna de las siguientes causales:

- a. Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades previstas en el presente estatuto.
- b. Por declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo que le efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
- c. Por no cumplir con el requisito de haber recibido educación en economía solidaria.
- d. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo en "FONDEHOSMIL"

**PARÁGRAFO ~~PRIMERO:~~** La asamblea delega en el Comité de Control Social, la potestad de retirar de este órgano de control a un integrante en los siguientes casos:

- a. Por perder la calidad de asociado
- b. Incumplimiento en la asistencia de dos reuniones continuas o discontinuas sin justa causa.
- c. Por presentar incumplimiento en el pago de sus obligaciones económicas en dos ocasiones continuas o discontinuas durante el periodo que ejerza el cargo.

De presentarse alguna de estas situaciones, el Comité de Control Social deberá informarlo en la siguiente asamblea.

**ARTÍCULO 68o. - CAUSALES DE REMOCIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL:**

Los miembros del Comité de Control Social serán removidos de su cargo únicamente por la Asamblea de delegados, teniendo en cuenta alguna de las siguientes causales:

- a. Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades previstas en el presente estatuto.
- b. Por declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo que le efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
- c. Por no cumplir con el requisito de haber recibido educación en economía solidaria.
- d. Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo en "FONDEHOSMIL"

**PARÁGRAFO:** La asamblea delega en el Comité de Control Social, la potestad de retirar de este órgano de control a un integrante en los siguientes casos:

- a. Por perder la calidad de asociado
- b. Incumplimiento en la asistencia de dos reuniones continuas o discontinuas sin justa causa.
- c. Por presentar incumplimiento en el pago de sus obligaciones económicas en dos ocasiones continuas o discontinuas durante el periodo que ejerza el cargo.

De presentarse alguna de estas situaciones, el Comité de Control Social deberá informarlo en la siguiente asamblea.

**UNIFICACIÓN**

## ARTÍCULO 71 ACTUAL

### ARTÍCULO 71o.- REVISOR FISCAL:

El Revisor Fiscal deberá ser Contador Público con matrícula vigente, no podrá ser asociado de "FONDEHOSMIL" y será elegido por la Asamblea General para un periodo de 1 año con su respectivo suplente de sus mismas calidades y condiciones, pudiendo ser removido o reelegido.

Condiciones para ser elegido:

- La Revisoría Fiscal de FONDEHOSMIL debe ser persona Jurídica.
- No puede ser asociado a FONDEHOSMIL
- No haber sido sancionado

## ARTÍCULO 71 PROPUESTO

### ARTÍCULO 71o.- REVISOR FISCAL:

La Revisoría Fiscal de FONDEHOSMIL será ejercida por una persona jurídica legalmente constituida, elegida por la Asamblea General, por un período de un (1) año.

La persona jurídica designada podrá ser reelegida, siempre que cumpla con los requisitos legales, estatutarios y contractuales vigentes.

No obstante, con el fin de garantizar la independencia, objetividad y transparencia en el ejercicio de la Revisoría Fiscal, el Contador Público principal y su respectivo suplente designados por la persona jurídica, ambos con matrícula profesional vigente, deberán ser rotados obligatoriamente una vez hayan completado tres (3) años consecutivos de prestación del servicio en FONDEHOSMIL.

La rotación del profesional no implicará la terminación del contrato con la persona jurídica, la cual deberá designar nuevos profesionales que cumplan con los requisitos legales y estatutarios.

Condiciones para ser elegido:

- La Revisoría Fiscal de FONDEHOSMIL debe ser persona Jurídica.
- No puede ser asociado a FONDEHOSMIL
- No haber sido sancionado

## GUÍA

### DECRETO 968 DE 2018

## JUSTIFICACIÓN

ARTÍCULO 2.11.11.7.2. Período del revisor fiscal. Con sujeción a los requisitos previstos en los artículos 41, 42 y 43 de la Ley 79 de 1988, y 41 del Decreto Ley 1481 de 1989, los estatutos sociales deberán contener el período de nombramiento del revisor fiscal y su suplente, y criterios de rotación que garanticen su independencia.

La forma de retribución y evaluación de la revisoría fiscal deberá ser aprobada por la asamblea general

## ARTÍCULO 71 ACTUAL

por las Entidades gubernamentales que ejercen el control, inspección y vigilancia sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de economía solidaria.

d. Acreditar experiencia en el cargo en entidades solidarias de por lo menos cinco años.

e. Acreditar conocimiento en administración de riesgos. Para tal fin, aportarán la siguiente información:

- Certificado de la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF)
- Constancia de capacitación en materia de riesgos que incluya un módulo Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT, mediante certificación expedida por parte de instituciones de educación superior, acreditadas ante el Ministerio de Educación Nacional, con una duración no inferior a 90 horas.
- Constancia del Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
- Certificación de calidad por parte de la empresa de Revisores Fiscales a contratar.

f. No estar incurso en las incompatibilidades e inhabilidades legales y estatutarias.

## ARTÍCULO 71 PROPUESTO

por las Entidades gubernamentales que ejercen el control, inspección y vigilancia sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de economía solidaria.

d. Acreditar experiencia en el cargo en entidades solidarias de por lo menos cinco años.

e. Acreditar conocimiento en administración de riesgos. Para tal fin, aportarán la siguiente información:

- Certificado de la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF)
- Constancia de capacitación en materia de riesgos que incluya un módulo Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT, mediante certificación expedida por parte de instituciones de educación superior, acreditadas ante el Ministerio de Educación Nacional, con una duración no inferior a 90 horas.
- Constancia del Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
- Certificación de calidad por parte de la empresa de Revisores Fiscales a contratar.

f. No estar incurso en las incompatibilidades e inhabilidades legales y estatutarias.

## GUÍA

## JUSTIFICACIÓN

40 AÑOS  
FONDEHOSMIL



POLÍTICAS  
2025

**POLITICA DE ASAMBLEA No. 001 DE 2026**  
**POLÍTICA DE AUXILIOS Y BONIFICACIONES**  
**ORGANOS DE DIRECCION Y CONTROL**  
**ACTA ASAMBLEA No. 51**  
**Marzo 28 de 2026**

### **1. Objetivo**

Establecer los lineamientos, criterios y condiciones para el reconocimiento de auxilios y bonificaciones económicas a los miembros de la Junta Directiva y Control Social, garantizando los principios de transparencia, austeridad, equidad, responsabilidad y buen gobierno, en concordancia con la normativa vigente y la Guía de Código de Ética y Buen Gobierno de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

### **2. Alcance**

La presente política aplica a todos los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva y Control Social, cuando actúen en ejercicio de sus funciones estatutarias y reglamentarias.

### **3. Principios orientadores**

El reconocimiento económico a los miembros de Dirección y Control se regirá por los siguientes principios

- **Legalidad:** Todo pago deberá estar previamente aprobado por la Asamblea General.
- **Transparencia:** Los valores y condiciones serán claros, públicos y verificables.
- **Austeridad:** Moderación y control del gasto
- **Equidad:** Se reconocerán de manera proporcional al cumplimiento efectivo de funciones.
- **Responsabilidad:** Su otorgamiento estará condicionado al cumplimiento del deber.

### **4. Naturaleza de los reconocimientos económicos**

Los auxilios y bonificaciones otorgados a los miembros directivos de Junta Directiva y Control Social:

- No constituyen salario, ni generan prestaciones sociales.
- No configuran relación laboral con FONDEHOSMIL.
- Tienen como finalidad compensar gastos y reconocer la dedicación derivada del ejercicio del cargo.

### **5. Auxilio por asistencia a sesiones**

5.1. Los miembros de la Junta Directiva y Control Social que asistan de manera completa a las sesiones ordinarias debidamente convocadas, podrán recibir un auxilio.

5.2. Dicho auxilio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios de los trabajadores de FONDEHOSMIL, con base en el auxilio del año inmediatamente anterior, previa verificación presupuestal.

5.3. El pago del auxilio estará condicionado a la asistencia efectiva y completa a la respectiva sesión, la cual deberá constar en el acta correspondiente. En caso de presentar ausencia superior a media hora, se pierde el derecho al auxilio.

## **6. Bonificación anual por desempeño y cumplimiento**

6.1. Los miembros de la Junta Directiva y Control Social podrán recibir una bonificación anual como reconocimiento a su gestión y cumplimiento de funciones.

6.2. La bonificación anual se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios de los trabajadores de FONDEHOSMIL, con base en la bonificación del año inmediatamente anterior, previa verificación presupuestal.

6.3. Esta bonificación se cancelará el 70% en diciembre del año que ejecuta el cargo y el 30% en el mes de marzo del siguiente año, proporcional con el cumplimiento en la asistencia a las reuniones y el ejercicio efectivo del cargo durante el período correspondiente.

## **7. Condiciones para el reconocimiento y pago**

El reconocimiento de auxilios y bonificaciones estará sujeto a que los miembros de Junta Directiva y Control Social:

- No se encuentre incurso en sanciones estatutarias o disciplinarias.
- Haya cumplido con los deberes, responsabilidades y principios éticos del cargo.
- No tenga conflictos de interés no declarados.
- Exista aprobación presupuestal y disponibilidad de recursos

## **8. Competencia y aprobación**

- La Asamblea General es el único órgano competente para aprobar esta política y cualquier modificación a la misma.
- La Junta Directiva no podrá autorregular ni modificar los valores aquí establecidos.
- La Gerencia será responsable de su correcta aplicación y ejecución administrativa

## **9. Divulgación y transparencia**

La presente política:

- Hará parte integral del Código de Ética y Buen Gobierno, así como del estatuto y del acta de asamblea que aprueba la política.
- Estará disponible para consulta de los asociados y se publicará en la página web de FONDEHOSMIL.
- Será divulgada a los miembros de la Junta Directiva y Control Social al inicio de cada período.

## **10. Vigencia**

La presente política rige a partir de su aprobación por la Asamblea Ordinaria de Delegados, realizada en marzo 28 de 2026, según consta en acta No. 51 y deroga cualquier disposición interna que le sea contraria y se mantendrá vigente mientras no sea modificada o derogada por el mismo órgano.

**POLITICA DE ASAMBLEA No. 002 DE 2026**  
**POLÍTICA PARA RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO ADICIONAL DE LA GERENCIA**  
**ACTA ASAMBLEA No. 51**  
**Marzo 28 de 2026**

**1. Objetivo**

Establecer los lineamientos, criterios y condiciones para el reconocimiento económico del trabajo adicional desarrollado por la Gerencia, distinto a sus funciones ordinarias, derivado de la ejecución de actividades institucionales adicionales y del logro de resultados verificables, en especial aquellas relacionadas con programas de bienestar social dirigidos a los asociados y realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria o en días no laborales, garantizando los principios de transparencia, objetividad, austeridad y buen gobierno, en concordancia con la normativa vigente y la Guía del Código de Ética y Buen Gobierno de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

**2. Alcance**

La presente política aplica exclusivamente al cargo de Gerente de FONDEHOSMIL, cuando, además de sus funciones ordinarias, se evidencie el logro de resultados sociales adicionales, medibles y verificables, previamente definidos y evaluados por los órganos competentes.

**3. Principios orientadores**

El reconocimiento económico por resultados de la Gerencia se regirá por los siguientes principios:

- Objetividad: Basado en indicadores claros y medibles.
- Transparencia: Con criterios previamente definidos y documentados.
- No discrecionalidad: No dependerá de decisiones unilaterales.
- Austeridad: Acorde con la realidad financiera del Fondo.
- Legalidad: Aprobado por la Asamblea General.
- Responsabilidad: Vinculado al cumplimiento del objetivo social del Fondo

**4. Naturaleza del reconocimiento**

El reconocimiento económico por resultados:

- No constituye salario, ni factor salarial.
- No genera derechos prestacionales.
- No es permanente ni automático.
- Está condicionado al cumplimiento de metas y resultados institucionales.
- Tiene carácter excepcional y variable.

## **5. Criterios para el reconocimiento por resultados**

El reconocimiento por resultados podrá otorgarse cuando la Gerencia haya desarrollado trabajos adicionales a sus funciones ordinarias, que contribuyan de manera directa y verificable al logro de resultados institucionales, entre ellos:

- La planeación, coordinación, ejecución y acompañamiento de actividades de bienestar social dirigidas a los asociados, realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria y en días no laborales, cuando dichas actividades generen impacto positivo en la participación, permanencia, satisfacción o crecimiento del Fondo.
- El liderazgo en programas institucionales de bienestar que excedan las funciones habituales del cargo y requieran dedicación adicional comprobable.
- El fortalecimiento de la relación con los asociados a través de actividades sociales, recreativas, educativas o culturales desarrolladas en horarios no laborales.
- Los criterios específicos y sus indicadores deberán quedar documentados y aprobados previamente.

## **6. Base y límite del reconocimiento**

6.1. El reconocimiento económico anual, por resultados no podrá ser superior al 50% del salario mensual vigente del cargo de Gerente.

6.2. La evaluación del reconocimiento hasta el porcentaje autorizado por asamblea, lo realiza la Junta Directiva, y se puede pagar fraccionado durante el año de acuerdo con las actividades realizadas.

6.3. El reconocimiento no podrá comprometer la sostenibilidad financiera del Fondo ni afectar recursos con destinación específica.

## **7. Procedimiento para el reconocimiento**

El reconocimiento por resultados se sujetará al siguiente procedimiento:

1. Definición y aprobación de metas e indicadores.
2. Evaluación del cumplimiento de objetivos y actividades por parte de la Junta Directiva.
3. Verificación de resultados y soportes.
4. Certificación de disponibilidad presupuestal.
5. Registro y pago conforme a las normas internas.

## **8. Condiciones para el pago**

El reconocimiento solo podrá otorgarse si:

- Se cuenta con disponibilidad presupuestal.
- Se ha cumplido con las obligaciones éticas, legales y estatutarias del cargo.

## **9. Competencia**

- La Asamblea General es el órgano competente para aprobar esta política y sus modificaciones.
- La Junta Directiva evaluará el reconocimiento, sin sobrepasar el porcentaje autorizado por la Asamblea.
- La Gerencia no podrá intervenir en la definición, evaluación ni autorización del reconocimiento.

## **10. Divulgación y transparencia**

La presente política:

- Hará parte integral del Código de Ética y Buen Gobierno.
- Se adoptará como anexo al Estatuto.

## **11. Vigencia**

La presente política rige a partir de su aprobación por la Asamblea Ordinaria de Delegados, realizada en marzo 28 de 2026, según consta en acta No. 51 y deroga cualquier disposición interna que le sea contraria y se mantendrá vigente mientras no sea modificada o derogada por el mismo órgano.

**PRESIDENTE ASAMBLEA**

**SECRETARIA ASAMBLEA**