

ESTATUTO DEL FONDO DE EMPLEADOS DEL GIMNASIO VERMONT FONVERMONT

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

ARTICULO 1. NATURALEZA JURÍDICA Y RAZÓN SOCIAL

La entidad es un Fondo de Empleados, persona jurídica de derecho privado, organización de la Economía Solidaria, empresa asociativa sin ánimo de lucro, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, que se rige por los fines, valores, doctrina y principios de la Economía Solidaria y por las disposiciones legales vigentes propias para este tipo de entidades, en especial la legislación sobre Fondos de Empleados y el presente Estatuto, que se denominará: "Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont" el cual podrá identificarse también para todos los efectos legales y estatutarios con la sigla FONVERMONT.

ARTICULO 2. DOMICILIO Y ÁMBITO DE OPERACIONES

El domicilio principal del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, es la ciudad de Bogotá, D.C., República de Colombia. El ámbito de operaciones será todo el territorio nacional, para lo cual podrá establecer seccionales, sucursales, agencias, oficinas y otras dependencias en distintos lugares del mismo, conforme a las leyes vigentes y a juicio de la Asamblea General.

ARTICULO 3. DURACION

El término de duración del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont , FONVERMONT, será indefinido, pero podrá disolverse y liquidarse en cualquier momento, de acuerdo con las causales que establezca la ley y el presente Estatuto.

CAPÍTULO II. OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y SERVICIOS

ARTICULO 4. OBJETIVOS

El Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, tendrá como objetivos generales los siguientes:

- a) Promover, fomentar y estrechar los lazos de respeto, solidaridad, compañerismo y ayuda mutua entre los asociados.
- b) Fomentar el ahorro entre los asociados y tomarlo como base para otorgar créditos bajo diferentes modalidades, tendientes a mejorar sus condiciones económicas.
- c) Propiciar actividades, coordinar programas y prestar todo tipo de servicios sociales que busquen el mejoramiento de la calidad de vida de todos sus asociados, en los aspectos sociales, educativos y culturales.
- d) Adelantar las demás operaciones autorizadas a los Fondos de Empleados, con arreglo a las disposiciones legales.
- e) Desarrollar actividades empresariales directamente o para fomentarlas con sus asociados.

ARTICULO 5. ACTIVIDADES Y SERVICIOS

Para el cumplimiento de sus objetivos generales, FONVERMONT podrá realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Recibir exclusivamente de sus asociados depósitos de ahorros en diferentes modalidades.
- b) Prestar a los asociados servicios de crédito en las diferentes modalidades, de acuerdo con las reglamentaciones que con carácter general expida la Junta Directiva.
- c) Coordinar, organizar o contratar programas para satisfacer las necesidades de sus asociados.
- d) Realizar contratos y convenios para la prestación de servicios destinados al cumplimiento del objeto social, preferencialmente con entidades de igual naturaleza o del sector de la economía solidaria.

- e) Contratar servicios constitutivos de la seguridad social, en las áreas de la salud, recreación, asistencia social, educación, capacitación profesional, seguros, etc., para beneficio de los asociados y sus familiares.
- f) Coadyuvar en la consecución de bienes y servicios a sus asociados, mediante convenios especiales que el Fondo celebre con otras personas naturales o jurídicas.
- g) Realizar inversiones y desarrollar los demás programas y operaciones que la Asamblea General y la Junta Directiva establezcan para facilitar el cumplimiento de sus objetivos.
- h) Las demás actividades económicas, sociales o culturales, conexas o complementarias de las anteriores, destinadas a satisfacer las necesidades de sus asociados. En tal sentido FONVERMONT podrá realizar toda clase de actos y contratos, tales como tomar o dar dinero en mutuo, adquirir, vender o dar en garantía sus bienes, muebles o inmuebles, abrir cuentas corrientes y celebrar otros contratos bancarios; girar, endosar, aceptar, cobrar, protestar y cancelar títulos valores u otros efectos de comercio, importar bienes y servicios, reivindicar, transigir o comprometer sus derechos y realizar dentro del objeto social toda clase de actividades lícitas y permitidas a estas entidades por la legislación vigente.

ARTICULO 6. AMPLITUD ADMINISTRATIVA Y DE OPERACIONES

En desarrollo de sus objetivos y en la ejecución de sus actividades, FONVERMONT podrá organizar todos los establecimientos y dependencias administrativas que sean necesarias y realizar toda clase de actos, contratos, operaciones y negocios lícitos.

ARTICULO 7. REGLAMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS

Para el establecimiento de los servicios de FONVERMONT, la Junta Directiva dictará las reglamentaciones particulares, donde se consagren los objetivos específicos de los mismos, sus recursos económicos de operación, la estructura administrativa que se requiera, así como todas aquellas disposiciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto social.

CAPÍTULO III. ASOCIADOS

ARTICULO 8. EXTENSIÓN DE SERVICIOS

Los servicios de previsión, educación, solidaridad y bienestar social, podrán extenderse a los padres, cónyuges, compañero(a) permanente, hijos y demás familiares del asociado. Los reglamentos de los respectivos servicios establecerán los requisitos y condiciones de tal extensión y hasta qué grado de parentesco y afinidad puede prestarse el servicio al familiar.

ARTICULO 9. CONVENIOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Cuando no sea posible o conveniente prestar directamente un servicio a sus asociados, FONVERMONT podrá atenderlo por intermedio de otras entidades, en especial del Sector Solidario, celebrando para el efecto convenios especiales. Los servicios de ahorro y crédito serán exclusivamente prestados por FONVERMONT.

ARTICULO 10. CONVENIOS CON LA ENTIDAD EMPLEADORA

FONVERMONT, conservando su autonomía y el mutuo respeto interinstitucional y por decisión de la Junta Directiva, podrá aceptar el patrocinio de las Entidades Empleadoras que determinan el vínculo de asociación, para lo cual suscribirá los convenios respectivos que podrán permitir el desarrollo de las actividades y servicios en beneficio de FONVERMONT y de los asociados.

ARTICULO 11. VARIABILIDAD Y CARÁCTER DE ASOCIADOS

El número de asociados de FONVERMONT es variable e ilimitado. Tienen el carácter de tales, las personas que habiendo suscrito el acta de constitución o admitidas posteriormente, permanezcan asociadas y estén debidamente inscritas.

ARTICULO 12. CALIDAD DE ASOCIADOS

El Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, estará constituido por personas naturales, legalmente capaces y que cumplan con alguna de las siguientes características:

- a) Ser empleado, independientemente de la forma en que esta se dé, del Gimnasio Vermont o de cualquiera de las empresas adscritas, vinculadas, subsidiarias, conexas o complementarias, o con empresas independientes que desarrollen la misma clase de

actividad económica a la empresa principal y que sean aceptadas por la Junta Directiva de FONVERMONT.

- b) Ser empleado de FONVERMONT o de las empresas donde este tenga participación, por un periodo continuo y superior a dos (2) meses.
- c) Ser pensionado, jubilado o sustituto del pensionado, siempre y cuando haya sido asociado a FONVERMONT por un período continuo no menor de cinco (5) años, al momento de solicitar por escrito a la Junta Directiva su intención de continuar asociado.
- d) Los ex trabajadores, que al momento de su retiro de la empresa que genera el vínculo de asociación, sean asociados de FONVEMONT y que hayan tenido dicha calidad por un período continuo no menor de cinco (5) años.

ARTICULO 13. REQUISITOS DE INGRESO

Para formalizar el vínculo de asociación a FONVERMONT, se requiere acreditar los siguientes requisitos:

- a) Ser persona natural, mayor de edad y tener la capacidad legal de contraer obligaciones por sí mismo.
- b) Presentar por escrito a la Junta Directiva solicitud de ingreso, comprometiéndose a cumplir con los requisitos exigidos.
- c) Acreditar capacitación en Economía Solidaria no inferior a diez (10) horas. En caso de no certificarla, comprometerse a adquirirla a través de los programas que FONVERMONT facilite.
- d) Comprometerse a efectuar aportes sociales individuales periódicos, ahorrar en forma permanente y pagar las cuotas que por Asamblea General sean aprobadas.
- e) Autorizar permanente e irrevocablemente al pagador, o quien haga sus veces en la empresa que determina el vínculo de asociación, para que le retenga de su salario, mesada pensional, compensación básica y demás ingresos, los valores derivados de los compromisos que conste en los documentos pertinentes, o cancelarlos directamente a FONVERMONT, de acuerdo con reglamentación que para el efecto expida la Junta Directiva.
- f) No estar reportado en listas vinculantes para Colombia o en listas restrictivas en materia de SARLAFT.

- g) Autorizar su consulta en las centrales de riesgo, así como la autorización de administración, manejo, transferencia de la información que suministre y se encuentre sujeta a habeas data.

PARÁGRAFO. Se entenderá adquirido el carácter de asociado para quienes ingresen posteriormente a partir de la fecha de aprobación de la solicitud de asociación, cuya decisión será comunicada por escrito por la Gerencia, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la solicitud y se encuentre pagada la primera cuota de aportes sociales y ahorros permanentes.

ARTICULO 14. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS

Todos los asociados tendrán los siguientes derechos fundamentales:

- a) Utilizar y recibir los servicios que preste FONVERMONT y participar de sus beneficios.
- b) Participar en las actividades que desarrolle FONVERMONT y en su administración, mediante el desempeño de cargos para los cuales sea designado.
- c) Ejercer actos de decisión y de elección en la Asamblea General, en la forma y oportunidad previstas en el Estatuto y reglamentos.
- d) Ser informado periódicamente de la gestión de FONVERMONT, de acuerdo con el presente Estatuto.
- e) Fiscalizar la gestión administrativa y financiera de FONVERMONT por medio de los órganos estatutarios de control, o examinar los libros, balances, archivos, inventarios y demás documentos pertinentes en la oportunidad y con los requisitos que prevean el presente Estatuto o los reglamentos.
- f) Presentar a la Junta Directiva iniciativas para el mejoramiento de FONVERMONT.
- g) Retirarse voluntariamente de FONVERMONT.
- h) Los demás que establezca la ley, el Estatuto o los reglamentos.

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

ARTICULO 15. DEBERES DE LOS ASOCIADOS

Todos los asociados tendrán los mismos deberes y obligaciones previstos en el presente Estatuto y en los reglamentos, con criterio de igualdad y equidad, salvo las contribuciones económicas que podrán graduarse teniendo en cuenta los niveles de ingreso salarial. Son deberes especiales de los asociados del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, los siguientes:

- a) Comprometerse con espíritu solidario frente a FONVERMONT y sus asociados.
- b) Adquirir conocimiento sobre los objetivos, características y funcionamiento de los Fondos de Empleados en general y de FONVERMONT en particular.
- c) Conocer el Estatuto y los reglamentos de FONVERMONT.
- d) Aceptar y cumplir las decisiones de los órganos de dirección, administración y control de FONVERMONT.
- e) Aceptar y cumplir en todas sus partes lo dispuesto en las normas legales, el presente Estatuto y los reglamentos que se expidan.
- f) Cumplir oportunamente con las obligaciones económicas que adquiera con FONVERMONT y con los deberes como asociado al fondo de empleados.
- g) Utilizar adecuadamente los servicios que ofrece FONVERMONT.
- h) Asistir a las reuniones y participar en las actividades convocadas por la Asamblea General, la Junta Directiva u otros organismos de dirección de FONVERMONT.
- i) Desempeñar con diligencia y responsabilidad los cargos para los cuales sean elegidos.
- j) Abstenerse de realizar actos o de incurrir en omisiones, que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de FONVERMONT.
- k) Velar por el progreso y correcto funcionamiento de FONVERMONT.
- l) Los demás que le fijen la Ley y el Estatuto
- m) Actualizar de manera periódica, por lo menos una vez al año, los datos personales y demás información que le sea solicitado por Fonvermont, a través del formato de conocimiento del asociado o de actualización de datos personales, diseñado para tal fin por Fonvermont, autorizando la verificación posterior de toda la información suministrada o informar cualquier cambio que se generen sobre los mismos.

ARTÍCULO 16. RESPONSABILIDAD PERMANENTE

Cuando por cualquier razón, aun ajena a la voluntad del asociado, la pagaduría correspondiente no efectúe los descuentos autorizados, estos no podrán considerarse eximidos de responsabilidad y deberán cancelar en la tesorería de FONVERMONT los valores que no se descuenten, so pena de las sanciones previstas en los reglamentos y sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

ARTICULO 17. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE ASOCIADO

La calidad de asociado de FONVERMONT se pierde por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por retiro voluntario.
- b) Por desvinculación o pérdida de la calidad de trabajador de la entidad empleadora, salvo que manifieste por escrito su voluntad de continuar con su calidad de asociado de acuerdo con lo contemplado en el presente Estatuto.
- c) Por exclusión debidamente aprobada.
- d) Por muerte del asociado.

ARTICULO 18. RETIRO VOLUNTARIO

El retiro voluntario estará sujeto a las siguientes normas:

- a) El asociado que desee retirarse voluntariamente deberá expresar por escrito su propósito a la Junta Directiva.
- b) Se entenderá que la fecha de retiro es la misma fecha de radicación de la comunicación o la que ésta expresamente indique.

ARTICULO 19. REINGRESO DEL RETIRO VOLUNTARIO

Los asociados que se retiren voluntariamente de FONVERMONT, podrán solicitar su reingreso transcurrido un (1) año después de la fecha del retiro.

La fecha de aceptación de la solicitud de reingreso determina la nueva vinculación del asociado, no siendo retroactivo tal carácter para todos los efectos legales, estatutarios y reglamentarios. En ningún caso se le tendrá en cuenta el tiempo de asociación anterior.

PARÁGRAFO: Sólo se aceptarán reingresos por una sola vez.

ARTÍCULO 20. EXCLUSIÓN DE ASOCIADOS

Los asociados a FONVERMONT perderán su carácter de tales cuando se determine su exclusión, de acuerdo con las causales y procedimiento establecidos en el régimen disciplinario que trata el presente Estatuto. La Junta Directiva de FONVERMONT podrá decretar la desvinculación de un asociado, de acuerdo con lo establecido en el régimen disciplinario.

ARTICULO 21. MUERTE DEL ASOCIADO

La calidad de asociado se pierde igualmente por muerte o la declaratoria judicial pertinente, contada a partir de la fecha del deceso o la copia de la sentencia judicial que así lo declare, y la Junta Directiva formalizará la desvinculación en la reunión siguiente a la fecha en la cual se tenga conocimiento del hecho.

ARTICULO 22. EFECTOS DE LA PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE ASOCIADO

Cuando se dé la desvinculación de un asociado por cualquier causa, se le retirará del registro social, se le dará por terminado el plazo de las obligaciones pactadas a favor de FONVERMONT, se le efectuarán los cruces y compensaciones necesarios y se le entregará el saldo de las sumas que resulten a su favor por concepto de aportes sociales individuales, ahorros y demás derechos económicos que posea.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 23. SUJETOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Serán sujetos del régimen disciplinario establecido en este Estatuto, los asociados de FONVERMONT. La acción disciplinaria es procedente aun cuando el asociado se encuentre retirado. En este caso se registrará en la hoja de vida del mismo.

ARTICULO 24. SANCIONES

Todo acto de los asociados que implique violación del Estatuto o los reglamentos establecidos podrá ser sancionado por parte de la Junta Directiva, sujetó a investigación previa realizada por el Comité de Control Social.

ARTICULO 25. COMPETENCIA DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

El órgano competente para adelantar el proceso disciplinario previsto en este Estatuto es el Comité de Control Social, y quien ejecuta y fija la sanción es la Junta Directiva de FONVERMONT.

ARTICULO 26. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Toda investigación interna debe observar las siguientes etapas, las cuales deben tener un tiempo o plazo razonable para cada una de ellas:

- a) Auto de apertura de investigación.
- b) Pliego de cargos al investigado, donde deben señalarse las normas presuntamente violadas.
- c) Notificación del pliego de cargos.
- d) Descargos del investigado.
- e) Práctica de pruebas.
- f) Traslado con sus recomendaciones al órgano de administración competente para aplicar las sanciones.

- g) Notificación de la sanción por parte del órgano competente.
- h) Posibilidad de presentación de los recursos a que haya lugar.
- i) Resolución por parte de las instancias competentes de los recursos interpuestos.

PARÁGRAFO 1: La notificación del pliego de cargos se hará en forma personal, por edicto o por conducta concluyente.

PARÁGRAFO 2: FONVERMONT podrá utilizar como medios para la notificación el fax, la dirección de correo electrónico del investigado, si previamente y por escrito hubieren aceptado ser notificados de esta manera, la dirección de la entidad donde trabaja o la dirección registrada en su hoja de vida o la que aparezca en el proceso disciplinario.

ARTICULO 27. QUEJAS, RECLAMOS O DENUNCIAS

Cuando se trate de quejas, reclamos o denuncias que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios o por la posible violación a la Ley, el Estatuto, acuerdos o reglamentos, deberá tramitarlos el Comité de Control Social.

Cuando se trate de asuntos especiales que requieran de la revisión, certificación o aprobación de la Revisoría Fiscal, porque versan sobre derechos económicos del asociado, como cobro de intereses, devolución de aportes, objeciones sobre los estados financieros, libros de contabilidad, estarán a cargo de la Revisoría Fiscal.

El Comité de Control Social o la Revisoría Fiscal, dependiendo de las quejas, reclamos o denuncias que presenten los asociados, llamarán a las partes a conciliar, intervendrán de forma activa dando explicaciones y proponiendo soluciones. Esta etapa será obligatoria antes de iniciar la investigación disciplinaria.

ARTICULO 28. LAS FALTAS SANCIONABLES

Constituyen faltas sancionables disciplinariamente, las siguientes:

- a) Por incumplimiento de los deberes y obligaciones por acción u omisión para con FONVERMONT.
- b) No asistir a la Asamblea de delegados, llegar tarde o retirarse del recinto donde se esté celebrando la misma, sin justa causa.
- c) Realizar actos que atenten contra la moral o el prestigio social de FONVERMONT, sus directivos o administradores, comités, delegados, asociados en general o empleados.

- d) Hacer caso omiso de las decisiones de los órganos de administración y control.
- e) Negarse a recibir educación solidaria o la inasistencia a cursos programados sin justa causa, previa inscripción del asociado.
- f) La agresión física o verbal a otros asociados, directivos, integrantes de los comités y empleados de FONVERMONT cuando se estén realizando actividades habituales o extraordinarias de FONVERMONT.
- g) No desempeñar con eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.
- h) No acatar las designaciones en las comisiones que surjan de la Asamblea General y no ejecutar las tareas allí aprobadas.
- i) Negarse a desempeñar los cargos sociales de dirección y control, para los cuales fue elegido, salvo justificación previa aprobada por la Asamblea General.
- j) No ejecutar los mandatos de la Asamblea General por parte de los órganos de administración y control.
- k) Por utilizar indebidamente o cambiar el destino de los recursos de FONVERMONT.
- l) Por entregar a FONVERMONT bienes de procedencia fraudulenta.
- m) Por falsedad o reticencia en los informes y documentos que FONVERMONT requiera.
- n) Por comportamiento irrespetuoso en actos tales como: Asambleas Generales, Juntas Directivas, Comisiones, Comités y otros eventos programados por FONVERMONT.

ARTICULO 29. CLASES DE SANCIONES

Las sanciones que se aplicarán como consecuencia de este régimen disciplinario, serán las siguientes:

- a) Amonestación, consistente en manifestarle al asociado por escrito, la falta cometida, conminándole con sanciones mayores en caso de reincidencia.
- b) Multa, consistente en pago de sumas equivalentes no mayores a tres (3) salarios mínimos diarios legales vigentes con destino al Fondo de Solidaridad.
- c) Suspensión transitoria, parcial o total de derechos, consistente en la privación temporal de algunos o de todos los derechos que tiene el asociado, especialmente los

servicios de crédito y auxilios. La suspensión parcial de derechos no podrá decretarse en términos superiores a doce (12) meses.

- d) Exclusión, consistente en la pérdida definitiva del carácter de asociado.

Las sanciones aquí mencionadas no son excluyentes entre sí y no exime al asociado del cumplimiento de sus obligaciones económicas para con FONVERMONT.

ARTICULO 30. CAUSALES PARA LA AMONESTACIÓN

La Junta Directiva hará llamados de atención por escrito a los asociados cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

- a) Por llegar tarde sin causa justificada a la Asamblea o cualquier actividad de integración, educación y solidaridad, previa inscripción del asociado.
- b) Dedicarse a actividades diferentes a las que haya sido convocado.
- c) Negarse a recibir educación solidaria o capacitación, previa inscripción del asociado, sin causa justificada.

ARTICULO 31. CAUSALES PARA LAS MULTAS

La Junta Directiva impondrá multas o sanciones económicas a los asociados por los siguientes hechos:

- a) Por no asistir a la asamblea General de Delegados, sin justa causa, la cual será analizada por la Junta Directiva.
- b) Por no asistir a las actividades de educación solidaria, capacitación, solidaridad, integración cultural o deportiva, previa inscripción del asociado, sin causa justificada.
- c) Por no asistir a eventos como delegado en representación de FONVERMONT, sin causa justificada.

PARÁGRAFO. Igualmente, los reglamentos de los diferentes servicios, así como los diversos contratos que suscriba el asociado con FONVERMONT, podrán contener sanciones pecuniarias, tales como intereses moratorios, cláusulas indemnizatorias y demás cobros penales por incumplimiento de obligaciones.

ARTÍCULO 32. CAUSALES PARA LA SUSPENSIÓN DE DERECHOS

La Junta Directiva declarará suspendido, parcial o totalmente, los derechos a los asociados con previa investigación del Comité de Control Social, para las siguientes causas:

- a) Por mora en el cumplimiento de sus obligaciones económicas con FONVERMONT, de acuerdo con lo establecido en el reglamento de crédito.
- b) Por negligencia o descuido en el desempeño de las funciones que se le confíen dentro de FONVERMONT.
- c) Por no cumplir cabalmente con sus deberes y obligaciones.
- d) Por no desempeñar con eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.
- e) Por no acatar las designaciones en las comisiones que surjan de la Asamblea y no ejecutar las tareas allí aprobadas.
- f) Por abstenerse reiteradamente, sin causa justificada, a asistir a eventos de educación o capacitación organizadas por FONVERMONT.

ARTÍCULO 33. CAUSALES PARA LA EXCLUSIÓN

El Comité de Control Social, una vez concluido el proceso disciplinario, podrá recomendar a la Junta Directiva la exclusión de cualquier asociado por los siguientes hechos y cuando el asociado se encuentre incurso en uno o en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por ejercer dentro de FONVERMONT actividades discriminatorias de carácter político, religioso, racial o de otra índole.
- b) Por ejercer dentro de FONVERMONT actividades de indisciplina, confabulatorias, disociadoras o fundadas en hechos inciertos o premeditados.
- c) Por reiterado incumplimiento de las obligaciones crediticias contraídas con FONVERMONT, que conlleven a un cobro jurídico, siempre y cuando el Juez haya decretado las medidas cautelares.
- d) Por entregar a FONVERMONT bienes de procedencia fraudulenta.
- e) Por falsedad en los informes o documentos requeridos por FONVERMONT.
- e) Por utilizar indebidamente o cambiar el destino de los recursos de FONVERMONT.
- f) Por reincidencia en hechos que den lugar a la suspensión prevista en el artículo anterior.

- g) Por utilizar indebidamente los servicios de FONVERMONT en provecho irregular de personas diferentes a los asociados y sus beneficiarios.
- h) Por los demás hechos expresamente consagrados en los reglamentos como causales de exclusión.
- i) Por haber sido removido del cargo como miembro de la Junta Directiva, Comité de Control Social y Comité de Apelaciones al incurrir en graves infracciones u omisiones derivadas de su responsabilidad y ejercicio del cargo.
- j) Por desacato a disposiciones judiciales, legales, normativas o reglamentarias.
- k) Por inducir a otro asociado o personas en general a error manifiesto.
- l) Por propiciar, suscribir, distribuir o emitir conceptos en circulares, panfletos, editoriales de prensa o por cualquier otro medio de comunicación, información no autorizada, tergiversada, calumniosa o injuriosa.
- m) Por reiterado incumplimiento de las obligaciones estatutarias superiores a seis (6) meses en virtud del acuerdo solidario con FONVERMONT
- n) Por realizar actos que atenten contra la moral o el prestigio social de FONVERMONT, sus directivos, administradores, comités, delegados, asociados en general o empleados.
- o) Por hacer caso omiso a las decisiones de los órganos de administración y control.
- p) Por agresión física o verbal a otros asociados, directivos, integrantes de los comités y empleados de FONVERMONT cuando estén realizando actividades habituales o extraordinarias del Fondo.
- q) Por negarse a desempeñar los cargos sociales de administración y control para los cuales fue elegido, salvo justificación previa aprobada por la Asamblea General.
- r) Por no ejecutar los mandatos de la Asamblea General por parte de los órganos de administración y control.
- s) Por incumplimiento reiterativo de los deberes y obligaciones para con FONVERMONT.
- t) Por comportamiento irrespetuoso, en actos tales como: Asambleas Generales, Juntas Directivas, Comisiones, Comités y otros eventos programados por FONVERMONT.

- u) Por la práctica de actividades desleales que puedan desviar los fines de FONVERMONT.
- v) Por servirse de FONVERMONT en forma fraudulenta, en beneficio propio o de terceros.

ARTICULO 34. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves. Se consideran faltas disciplinarias leves las contempladas en el artículo 29 y se sancionarán conforme a los literales a), b), c) y d) de dicho artículo, de conformidad con lo que determine la Junta Directiva, previo el agotamiento del procedimiento señalado para tal fin. Las faltas graves, las consideradas en el artículo 33, serán sancionadas con la exclusión, conforme al debido proceso.

ARTICULO 35. COMPETENCIA DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

El órgano competente para adelantar los procesos disciplinarios previstos en este Estatuto, es el Comité de Control Social y quien ejecuta y fija la sanción es la Junta Directiva.

Cuando se trate de asuntos especiales porque versan sobre derechos económicos del asociado, el Comité de Control Social deberá solicitar concepto técnico al Revisor Fiscal.

PARÁGRAFO: Cuando uno o varios miembros de la Junta Directiva o del Comité de Control Social se encuentren inmersos en una falta disciplinaria, que sea investigada por el Comité de Control Social, este o estos deberán declararse impedidos para ejercer el cargo para el cual fueron elegidos y por tanto no podrán participar en el proceso de investigación y menos aún en la decisión que tome el organismo correspondiente.

ARTICULO 36. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS, RECLAMOS O DENUNCIAS

El procedimiento para aplicar será el siguiente:

- a) La queja, reclamo o denuncia se presentara por escrito ante el Comité de Control Social, la cual debe contener el objeto, las razones en que se apoya, la relación de documentos que se acompaña y la firma del peticionario o denunciante.
- b) El Comité de Control Social invitará a las partes a resolver el conflicto a través de los mecanismos de conciliación, siempre que el asunto sea transigible de acuerdo con la Ley. La labor de dicho órgano de control en esta diligencia debe ser activa, proponiendo dentro de lo posible, fórmulas de arreglo o conciliación, siempre ajustadas a la Ley, el Estatuto y a los reglamentos de FONVERMONT. Esta etapa

puede ser llevada a cabo por el órgano de control en cualquier tiempo, dentro del plazo para resolver, incluso si lo consideran procedente, antes del traslado a la contraparte, debe dejarse constancia por escrito de haberse surtido este procedimiento.

- c) Después de dos citaciones por parte del Comité de Control Social realizadas al asociado con el fin de conciliar y si este no se pronuncia por escrito dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibido de la citación, justificando su no presentación, se entenderá o se presume que no existe interés de conciliar y es motivo para iniciar inmediatamente la etapa de investigación disciplinaria.
- d) Respuesta de la contraparte al denunciante o quejoso, la cual deberá ser clara, completa, precisa y comprensible, contener la solución o aclaración de lo reclamado o denunciado y los fundamentos legales, estatutarios o reglamentarios que soportan la posición de la contraparte, junto con los documentos que de acuerdo con las circunstancias se estimen apropiados para respaldar las afirmaciones o conclusiones sostenidas por la misma. El término para la respuesta de la contraparte será de quince (15) días hábiles.
- e) Solicitud por escrito del Comité de Control Social de la aplicación de los correctivos pertinentes para la solución del problema. El término para aplicación de correctivos será de quince (15) días hábiles.
- f) El comité de Control Social efectuará los llamados de atención si hay lugar a ello o archivarán el expediente, previa facultad otorgada por la Junta Directiva.
- g) Si la conclusión es que se amerita una investigación disciplinaria, se aplicará el procedimiento descrito en los artículos siguientes.

ARTICULO 37. EL AUTO DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN

El auto de apertura de investigación es el resultado de la indagación preliminar o etapa en la cual el receptor de la queja o denuncia ha recopilado evidencia suficiente para expedir el pliego de cargos, ha confirmado la ocurrencia de los hechos o por lo menos tiene indicios de culpabilidad entonces el Comité de Control Social notifica al asociado la apertura de la investigación y enviará copia a la Junta Directiva.

PARÁGRAFO: El auto de apertura de la investigación se notificará personalmente al asociado investigado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión del Comité de Control Social. Si no es posible notificarlo personalmente, se hará por edicto fijado en las carteleras de FONVERMONT o mediante correo electrónico. El edicto estará fijado por cinco (5) días hábiles.

ARTICULO 38. PLIEGO DE CARGOS

Luego de cinco (5) días hábiles de notificar el auto de apertura de la investigación al asociado, si no se han recibido las pruebas del asociado que desvirtúen las recopiladas por el Comité de Control Social, este formulará pliego de cargos. Contra esta decisión no procede recurso alguno. El contenido del pliego de cargos será por lo menos:

- a) La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
- b) Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
- c) La identificación del autor o los autores de la falta.
- d) La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con el Estatuto.
- e) La forma de culpabilidad.
- f) El análisis de los argumentos expuestos por los denunciantes, la administración, el Comité de Control Social o Revisor Fiscal según sea el caso.

PARÁGRAFO: El pliego de cargos se notificará personalmente al investigado. Si no es posible notificarlo personalmente, se hará por edicto fijado en las carteleras de FONVERMONT o por correo electrónico.

ARTICULO 39. DESCARGOS DEL INVESTIGADO

Notificado el pliego de cargos, el expediente quedará en la secretaría de FONVERMONT por el término de cinco (5) días hábiles a disposición de los sujetos procesales, quienes podrán aportar y solicitar pruebas, las cuales no podrán exceder de cinco (5) días hábiles.

La renuencia del investigado a presentar descargos no interrumpe el trámite de la actuación.

ARTICULO 40. PRÁCTICA DE PRUEBAS

Vencido el término para los descargos, el Comité de Control Social ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en el término de diez (10) días hábiles.

Una vez vencido el término anterior y practicadas las pruebas si fueron solicitadas y conducentes, la Junta Directiva procederá a tomar una decisión de fondo, y en caso de imponer sanción, se requerirá el voto afirmativo de cuatro (4) de sus cinco (5) miembros principales. La sanción se impondrá mediante resolución debidamente motivada y será notificada al asociado sancionado, tal como lo señala el Estatuto.

Las pruebas decretadas oportunamente dentro del término probatorio respectivo que no se hubieren practicado o aportado al proceso, se podrán tramitar en los siguientes casos:

- a) Cuando hubieren sido solicitadas por el asociado investigado sin que los mismos tuvieren culpa alguna en su demora y fuere posible su obtención.
- b) Cuando a juicio del Comité de Control Social, constituyan elemento probatorio fundamental para la determinación de la responsabilidad del asociado o el esclarecimiento de los hechos.

PARÁGRAFO: En el caso de los literales a) y b) de este artículo, se suspenderá el término para la práctica de las pruebas, como máximo por treinta (30) días hábiles.

ARTICULO 41. RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

Una vez recopiladas las pruebas del denunciante y del asociado investigado, el Comité de Control Social debe valorarlas, a fin de proyectar una solución a la queja, denuncia o reclamo, que debe estar en el sentido de solicitar a la Junta Directiva la aplicación de una sanción o el archivo de la queja, denuncia o reclamo.

La decisión que se tome en cuanto a la suspensión temporal o exclusión deberá ser aprobada en reunión de Junta Directiva y requiere por lo menos tres (3) votos afirmativos de los cinco (5) miembros de ella.

Como mínimo la recomendación debe contener:

- a) La identidad del asociado investigado.
- b) Un resumen de los hechos.
- c) El análisis de las pruebas en que se basa.
- d) El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
- d) La fundamentación de la calificación de la falta.

- e) El análisis de la culpabilidad.
- f) Las razones de la sanción o de la absolución, y la exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

ARTICULO 42. NOTIFICACIÓN DE LAS SANCIONES POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva, una vez evaluado lo actuado por el Comité de Control Social, establecerá su decisión, que puede ser diferente a la recomendación del Comité de Control Social. De lo actuado se dejará constancia en sus actas y procederá a notificar la decisión al asociado investigado, señalándole los recursos a que tiene derecho. Esta notificación debe ser personal, por correo certificado, por edicto o por correo electrónico. Copia de la comunicación debe enviarse al quejoso o denunciante.

ARTICULO 43. POSIBILIDAD DE PRESENTACIÓN DE LOS RECURSOS A QUE HAYA LUGAR

Contra la decisión de la Junta Directiva proceden los recursos de reposición ante el mismo órgano y/o apelación ante el Comité de Apelaciones. Para la presentación, cuenta el asociado con (5) días hábiles desde la fecha de la notificación de la sanción.

PARÁGRAFO. El Comité de Apelaciones tendrá un tiempo de treinta (30) días hábiles para confirmar, negar o modificar la Resolución de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 44. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y SANCIONES

La acción disciplinaria prescribe en un plazo de un (1) año a partir de la comisión del hecho. Si el hecho es continuo, el año se cuenta desde la última vez que se cometió la falta. La sanción prescribirá al año, contado a partir de su ejecutoría. Todo asociado que haya sido sancionado con la exclusión no podrá solicitar en ningún momento y para ningún caso, reingreso como nuevo asociado a FONVERMONT. Si los hechos o conductas denunciados constituyen posibles hechos punibles o conductas sancionables por nuestro ordenamiento jurídico, la prescripción será la misma que ordenen las leyes civiles o penales.

ARTÍCULO 45. COMITÉ DE APELACIONES

Es el órgano nombrado por el sistema de nominaciones y facultado por la Asamblea, para decidir el recurso de apelación que interponga el asociado, derivado de las resoluciones aplicadas por la Junta Directiva, de conformidad con el régimen disciplinario establecido en

el presente Estatuto. Estará constituido por tres (3) asociados con sus respectivos suplentes, cuyo nombramiento será por periodos de dos (2) años.

PARAGRAFO: el asociado investigado solo puede ir al Comité de Apelaciones después de haber agotado el recurso de reposición ante el organismo competente.

ARTÍCULO 46. CONDICIONES, ELECCIÓN Y REMOCIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE APELACIONES

Para la elección de los integrantes del Comité de Apelaciones, así como los requisitos y causales de remoción, se aplicará lo establecido en los artículos 84 y 89 del presente Estatuto para los integrantes de la Junta Directiva y Comité de Control Social.

PARÁGRAFO: los integrantes del Comité de Apelaciones no podrán ser simultáneamente integrantes de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, de otros Comités o Comisiones, ni llevar asuntos en calidad de empleado o asesor de FONVERMONT.

ARTÍCULO 47. FUNCIONES DEL COMITÉ DE APELACIONES

El Comité de Apelaciones ejercerá sus funciones basado en los criterios establecidos en el Estatuto. El ejercicio de sus funciones se referirá únicamente a la solución de la apelación solicitada por el asociado; de lo contrario no ejercerá ninguna función.

ARTÍCULO 48. CAMPO DE APLICACIÓN

Este Comité actuará cuando la queja, denuncia o reclamo no haya sido resuelto por el Comité de Control Social o la Revisoría Fiscal, según el caso, en un término no mayor a treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil a la fecha de la queja y actuará en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de la queja, denuncia o reclamo de un asociado con relación a la prestación de los servicios ofrecidos por FONVERMONT.
- b) Cuando se trate de la posible violación de la ley, Estatuto o reglamentos por parte de algún integrante de la Junta Directiva, de los organismos de control, de administración o de los asociados.
- c) Cuando se trate de diferencias entre asociados.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 49. PATRIMONIO

El patrimonio del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont FONVERMONT es variable e ilimitado y estará conformado por:

- a) Los aportes sociales individuales ordinarios y extraordinarios.
- b) Las reservas y fondos permanentes.
- c) Las donaciones y auxilios que se reciban con destino al incremento patrimonial.
- d) Los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.

ARTÍCULO 50. RESERVA PATRIMONIAL

El patrimonio de FONVERMONT, pertenece en todo y en parte a este, así como sus obligaciones y en consecuencia será irrepartible entre los asociados durante la existencia o en el evento de su liquidación.

Reservas patrimoniales sin perjuicio de las provisiones o reservas técnicas necesarias que constituya la junta directiva, la Asamblea General podrá crear reservas de orden patrimonial con destino específico. En todo caso deberá existir una reserva para la protección de los aportes sociales de eventuales pérdidas.

La junta directiva determinará la forma de inversión de las reservas patrimoniales siempre y cuando no sean consumidas para la finalidad de que fueron creadas.

ARTÍCULO 51. AUXILIOS Y DONACIONES

Los auxilios y donaciones que reciba FONVERMONT, se destinarán conforme a la voluntad del otorgante; en su defecto serán llevados a incrementar el patrimonio de FONVERMONT. Los auxilios y donaciones de carácter patrimonial se destinarán al desarrollo de las actividades del Fondo en cumplimiento de sus objetivos sociales.

PARÁGRAFO: FONVERMONT rechazará toda donación, auxilio o subvención que se le quiera dar, cuando con ello se pretenda favorecer a determinado asociado en perjuicio o exclusión de los demás o cuando implique limitaciones para la independencia o autonomía de la entidad.

ARTÍCULO 52. IRREPARTIBILIDAD DE LAS RESERVAS, FONDOS, AUXILIOS Y DONACIONES

Durante su existencia y aun en el evento de la liquidación del fondo de empleados, las reservas y fondos permanentes así como los auxilios y donaciones patrimoniales, no podrán repartirse ni acrecentar los aportes de los asociados.

ARTÍCULO 53. CAPITAL SOCIAL

Se designan \$ 5.000.000 como capital social del Fondo, el cual se encuentra pagado en su totalidad.

ARTÍCULO 54. COMPROMISO DE APORTE Y AHORRO PERMANENTE

Todo asociado a FONVERMONT, por el hecho de serlo, tiene la obligación de ahorrar del sueldo básico mensual que perciba como empleado del GIMNASO VERMONT un mínimo del 3%, suma de la cual se destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para aportes sociales y el noventa por ciento (90%) para ahorros permanentes, los cuales solo recibirá en dinero. Los aportes y ahorros quedarán afectados desde su origen a favor del fondo de empleados, como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con este, para lo cual FONVERMONT podrá efectuar las respectivas compensaciones. Tales sumas son inembargables y no podrán ser gravadas ni transferidas a otros asociados o terceros.

ARTÍCULO 55. APORTES SOCIALES INDIVIDUALES

Los aportes sociales individuales quedarán afectados desde su origen a favor de FONVERMONT, como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con este; serán inembargables y no podrán ser gravados ni transferirse a otro asociado o a terceros, se reintegrarán a los asociados solo 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 los aportes sociales individuales dentro de los límites establecidos por las disposiciones legales.

ARTÍCULO 56. AHORROS PERMANENTES

Los Ahorros permanentes igualmente quedarán afectados desde su origen a favor de FONVERMONT como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con este; serán inembargables salvo las excepciones legales y no podrán ser gravados ni transferirse a otros asociados o a terceros; serán reintegrados al asociado únicamente cuando este pierda su carácter de tal, conforme lo determinen el presente Estatuto y los reglamentos. La Junta

Directiva reglamentará en detalle los ahorros permanentes y los estímulos financieros sobre éstos.

ARTÍCULO 57. OTRAS MODALIDADES DE AHORRO

Sin perjuicio del depósito de ahorros permanentes que debe efectuar el asociado, este podrá realizar ahorros voluntarios y de destinación específica, bien sean éstos a la vista, a plazo o a término, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca la Junta Directiva.

ARTÍCULO 58. INVERSIÓN DE LOS APORTES Y AHORROS

Los aportes sociales individuales los destinará FONVERMONT a las operaciones propias del objeto social a juicio de la Junta Directiva. Los depósitos de ahorro de cualquier clase que capte FONVERMONT, deberán ser invertidos en créditos a los asociados en las condiciones y con las garantías que señalen los reglamentos, de conformidad con las disposiciones legales que regulen la materia, sin perjuicio de poder adquirir activos fijos para la prestación de los servicios. El Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, tomará las medidas que permitan mantener la liquidez necesaria para atender los retiros de ahorros, conforme sean éstos exigibles al momento de la desvinculación del asociado.

ARTÍCULO 59. DEVOLUCIÓN DE APORTES Y AHORROS PERMANENTES

Los asociados desvinculados por cualquier causa o los herederos del asociado muerto, tendrán derecho a que FONVERMONT les devuelva el valor de sus aportes, ahorros y demás derechos económicos que existan a su favor, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho, previas las compensaciones y deducida su participación en las pérdidas si a ello hubiese lugar. Frente a circunstancias excepcionales que provoquen situaciones de aguda iliquidez para FONVERMONT, las devoluciones aquí contempladas podrán ser pagaderas en un plazo no mayor de un (1) año, pero en este evento se reconocerán intereses corrientes sobre los saldos adeudados a partir de los sesenta (60) días posteriores de la fecha de formalizarse el retiro.

Los aportes sociales y los ahorros permanentes solo serán devueltos cuando se produzca la desvinculación del aportante.

ARTÍCULO 60. RENUNCIA DE SALDOS

Los saldos a favor de los ex asociados, que pasados doce (12) meses después de haberles notificado de la disposición de los mismos y no sean reclamados, se entenderá que han renunciado voluntariamente a los mismos a favor del fondo de empleados, quien los destinará para actividades del Fondo de Solidaridad.

ARTÍCULO 61. PERIODO DEL EJERCICIO ECONÓMICO

El ejercicio económico de FONVERMONT será anual y se cerrará el 31 de diciembre de cada año, fecha en la cual se cortarán las cuentas y se elaborarán los estados financieros y el proyecto de distribución de excedentes. No obstante, podrán presentarse estados financieros con cortes mensuales según exigencias de la Asamblea General, la Junta Directiva o del organismo de control gubernamental o de entidades similares. En todo caso, los estados financieros a 31 de diciembre o en la fecha que se determine, serán sometidos a la aprobación de la Asamblea General, acompañados de las notas, anexos y detalles necesarios que los expliquen y complementen.

ARTÍCULO 62. DESTINACIÓN DE EXCEDENTES

El excedente del ejercicio económico será lo que sobre de los ingresos de FONVERMONT, una vez deducidos los gastos generales, el valor de intereses y demás costos financieros, las amortizaciones, las depreciaciones y las provisiones que amparan las cuentas del activo. Si al liquidar el ejercicio se produjeran excedentes, éstos se aplicarán, en primer término, a compensar las pérdidas de ejercicios anteriores si las hubiere. Cuando la reserva de protección de los aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera utilización será para restablecer la reserva en el nivel que tenía antes de su utilización. El remanente de los excedentes se aplicará de la siguiente forma:

- a) El veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales.
- b) El remanente para crear o incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales FONVERMONT desarrolle labores de salud, educación, previsión, recreación y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares, en la forma que dispongan el presente Estatuto o la Asamblea General. Así mismo, con cargo a este remanente podrá crearse un fondo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales dentro de los límites que se fijen por ley, siempre que el monto de los excedentes que se destinen a este fondo no sea superior al cincuenta por ciento (50%) de los excedentes que resulten del ejercicio.
- c) El diez por ciento (10%) para crear o incrementar un fondo de desarrollo empresarial solidario, el cual será destinado a los programas aprobados por más del cincuenta por ciento (50%) de la asamblea de asociados o delegados.

ARTÍCULO 63. FONDOS

El Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont FONVERMONT podrá contar con fondos permanentes o agotables constituidos por la Asamblea General, cuyos recursos se

destinarán a los fines específicos para los cuales fueron creados. La reglamentación de estos fondos corresponde definirla a la Junta Directiva. 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.

ARTÍCULO 64. RESERVAS

Sin perjuicio de las provisiones o reservas técnicas necesarias que constituya la Junta Directiva, la Asamblea General podrá crear reservas de orden patrimonial con destino específico. En todo caso, deberá existir una reserva para la protección de los aportes sociales de eventuales pérdidas. Las reservas serán de carácter permanente y no podrán ser repartidas entre los asociados, ni acrecentarán los aportes de estos. Esta disposición se mantendrá durante toda la vida de FONVERMONT y aún en el evento de su liquidación.

ARTÍCULO 65. INCREMENTO DE LAS RESERVAS Y FONDOS

Por regla general, con cargo a los excedentes, se incrementarán las reservas y los fondos, respetando en su aplicación los porcentajes previstos por la ley. Así mismo, por disposición de la Asamblea General, se podrá exigir a los asociados cuotas periódicas u ocasionales para el aumento o consecución de recursos para determinados fondos. De conformidad con la ley, la Asamblea General podrá autorizar, para que se prevea en los presupuestos de FONVERMONT y se registre en su contabilidad, incrementos progresivos de las reservas y fondos con cargo al ejercicio anual.

ARTÍCULO 66. RESPONSABILIDAD ANTE TERCEROS

El fondo de empleados responderá ante terceros con la totalidad de su patrimonio y suplementariamente con el monto de los ahorros permanentes de los asociados.

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

ARTÍCULO 67. POLÍTICA DE COSTO DE LOS SERVICIOS

FONVERMONT cobrará a sus asociados intereses de crédito, guardando las márgenes de seguridad convenientes, de tal forma que permita atender los costos financieros que implica el reconocimiento de intereses sobre los depósitos de ahorro y permanentes, costos de operación, gastos administrativos y el margen de ingresos adecuados que permita atender las provisiones, reservas y operación social que manda la ley.

Corresponde a la junta directiva reglamentar las tasas activas y pasivas que se adecúen al ciclo de operación de FONVERMONT en las condiciones mencionadas.

ARTÍCULO 68. RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS, FUNCIONARIOS Y REVISOR FISCAL

Los miembros de la Junta Directiva, el Gerente, el Revisor Fiscal y demás funcionarios de FONVERMONT serán responsables por acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones de conformidad con la ley, excepto cuando dejen expresa constancia de su desacuerdo con la decisión adoptada o haber salvado su voto.

CAPÍTULO VI. ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 69. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

La dirección y administración del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont FONVERMONT estará a cargo de la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente.

ARTÍCULO 70. ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es el órgano máximo de administración del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT. Sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La conforman todos los asociados hábiles o sus delegados elegidos directamente por éstos y debidamente convocados.

ARTÍCULO 71. ASOCIADOS HÁBILES

Son asociados hábiles para elegir, ser elegidos y para ejercer todos los derechos democráticos, los inscritos en el registro social, que en la fecha de la convocatoria no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al día en el cumplimiento de sus obligaciones y deberes con el Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, de acuerdo con los reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 72. CLASES DE ASAMBLEAS

Las reuniones de la Asamblea serán ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se reunirán una vez al año, dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario, para analizar la situación general de FONVERMONT, determinar las directrices del mismo y para el ejercicio de sus funciones regulares.

Las asambleas extraordinarias son las que se realizan en cualquier época del año, con el objeto de tratar asuntos específicos o imprevistos de urgencia que no puedan postergarse hasta la reunión de la Asamblea Ordinaria. En las Asambleas Extraordinarias se tratarán únicamente los asuntos para las cuales hayan sido convocadas.

ARTÍCULO 73. CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

La convocatoria a una Asamblea General Ordinaria será efectuada por la Junta Directiva, determinando en la citación la fecha, hora, lugar y temario de la misma. La convocatoria

tendrá que comunicarse a los asociados con una anticipación mínima de quince (15) días hábiles a la fecha de su realización. La Junta Directiva decidirá sobre el medio de comunicación que considere más efectivo para tal fin, utilizando preferiblemente el medio escrito.

El Comité de Control Social verificará la lista de los asociados hábiles e inhábiles y la relación de estos últimos será publicada en las carteleras de FONVERMONT, en la empresa que genera el vínculo de asociación, siempre y cuando sea posible y a través del correo electrónico, en la fecha de la convocatoria a la Asamblea. Los asociados inhábiles deberán presentar ante el Comité de Control Social la revisión de su inhabilidad dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la convocatoria.

ARTÍCULO 74. NO CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

Cuando la Junta Directiva no realice la Asamblea General Ordinaria en el plazo fijado por la ley, el Revisor Fiscal efectuará la convocatoria dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, y si no lo hiciese, le corresponderá convocar inmediatamente al Comité de Control Social, y si tampoco hiciere la convocatoria a la Asamblea, lo hará inmediatamente el quince por ciento (15%) como mínimo de los asociados.

ARTÍCULO 75. CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA

La convocatoria a la Asamblea General Extraordinaria, por regla general y a su juicio, la efectuará la Junta Directiva. El Revisor Fiscal, el Comité de Control Social o un quince por ciento (15%) como mínimo de los asociados, 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 quince (15) días hábiles de anticipación al evento, indicando fecha, hora, lugar y objeto determinado y se procederá en la forma prevista para la Asamblea General Ordinaria.

ARTÍCULO 76. ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

A juicio de la Junta Directiva, la Asamblea General de asociados podrá ser sustituida por una Asamblea de delegados, cuando su realización se dificulte por razón del número de asociados o cuando su realización resulte significativamente onerosa en proporción a los recursos de FONVERMONT. El procedimiento de elección de delegados, que en ningún caso será inferior a veinte (20) y su periodo será de un (1) año, será reglamentado por la Junta Directiva en forma que garantice la adecuada y equitativa información y participación de los asociados.

ARTÍCULO 77. REPRESENTACIÓN POR PODER

Por regla general, la participación en las reuniones de Asamblea General debe ser directa. Sin embargo, el asociado que por enfermedad o por incapacidad física comprobada no pudiere concurrir a la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria, o se dificulte su asistencia por estar fuera de la ciudad o por encontrarse laborando en la fecha y hora de la reunión, puede constituir apoderado que lo represente, mediante comunicación escrita al Comité de Control Social, en la que conste el nombre, número de identificación y firma del representado. Cada asociado tendrá derecho a llevar la representación de máximo uno (1) de los asociados al Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont.

La Junta Directiva publicará con la debida anticipación a la convocatoria la reglamentación correspondiente. Los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, el Gerente y los empleados de FONVERMONT no podrán recibir poderes de representación de asociados. Los delegados y los miembros de los órganos de dirección y vigilancia, no podrán hacerse representar en las reuniones en las cuales deben asistir en cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 78. CONSTITUCIÓN DEL QUÓRUM PARA ASAMBLEA GENERAL

La asistencia de la mitad de los asociados hábiles o de los delegados constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas. Si dentro de la hora siguiente a la convocatoria no se hubiere integrado este quórum, la Asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas siempre y cuando el número de asociados presentes no sea inferior al diez por ciento (10%) del total de asociados hábiles convocados, ni al cincuenta por ciento (50%) del número requerido para constituir un Fondo de Empleados, en el caso de que el porcentaje del diez por ciento (10%) fuere inferior a tal número.

En las Asambleas de delegados el quórum mínimo será el cincuenta por ciento (50%) de los delegados elegidos. Una vez constituido el quórum, este no se entenderá desintegrado por el retiro de alguno o de algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo exigido en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 79. DECISIONES

Las decisiones de la Asamblea General se adoptarán por regla general, con el voto favorable de la mayoría absoluta (más de la mitad) de los asociados o delegados presentes, sin perjuicio de las mayorías calificadas para la adopción de determinadas decisiones, establecidas en el presente Estatuto y reglamentos pertinentes. En todo caso, la reforma del Estatuto, la imposición de contribuciones obligatorias para los asociados, requerirán el voto favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados o delegados presentes.

La determinación sobre la fusión, incorporación, escisión, transformación, disolución y liquidación, requerirá del voto favorable del setenta por ciento (70%) de los asociados o delegados convocados.

ARTÍCULO 80. ELECCION

Para la elección de los miembros de la Junta Directiva y Comité de Control Social se presentaran listas o planchas debiéndose en consecuencia aplicar el sistema de cociente electoral, sin perjuicio de que los nombramientos puedan producirse por unanimidad o por mayoría absoluta, cuando solo se presente una plancha.

Para el Revisor Fiscal se presentara la postulación del principal y el suplente y serán elegidos por mayoría absoluta.

ARTÍCULO 81. NORMAS PARA LA ASAMBLEA GENERAL

En las reuniones de la Asamblea se observarán las siguientes normas, sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes:

- a) Los asociados o delegados convocados a la Asamblea General deberán tener a su disposición, quince (15) días hábiles antes de la fecha de celebración del evento, los documentos, estados financieros e informes que se presentarán a consideración de ellos en la Asamblea General.
- b) Las reuniones se efectuaran en el lugar, fecha y hora señalados en la convocatoria.
- c) La Asamblea será presidida provisionalmente por el Presidente de la Junta Directiva o por un representante de la misma. Verificado el quórum, se elegirá Presidente, Vicepresidente y Secretario de la Asamblea, pudiendo ratificar a los dignatarios de Junta Directiva, quienes de inmediato asumirán la dirección de la Asamblea.
- d) La Asamblea tendrá un reglamento interno que establecerá las normas para garantizar su funcionamiento adecuado, el desarrollo de los debates y los procedimientos que han de seguirse durante las votaciones.
- e) Una vez constituido el quórum, ésta no se entenderá desintegrada por el retiro de alguno o algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el quórum mínimo a que se hace referencia en el artículo 78 del presente Estatuto. Siempre que se realicen elecciones, deberá verificarse el quórum.
- f) De lo sucedido en la reunión se levantará un acta firmada por el Presidente y Secretario de la Asamblea, en la cual deberá dejarse constancia del lugar, la fecha y la hora de la

reunión, de la forma en que fue realizada la convocatoria, de los nombres de los asistentes y quórum aprobado, de las discusiones, las proposiciones, las recomendaciones, las elecciones y los acuerdos aprobados, negados o aplazados, con expresión del número de votos emitidos a favor, en contra o en blanco, las constancias presentadas por los asistentes a la reunión, los nombramientos efectuados y la fecha y hora de clausura. Así mismo se anotarán todas las circunstancias que permitan una información clara y completa acerca del desarrollo de la reunión.

- g) El proyecto de acta elaborada por el secretario de la asamblea dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la realización de la misma, quedará a disposición para la revisión del Presidente y de la Comisión elegida. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, deberá ser aclarada cualquier objeción en reunión celebrada para tal fin.
- h) El estudio y aprobación de las actas a que se refiere el literal anterior estará a cargo de tres (3) asociados o delegados asistentes y elegidos por la misma Asamblea General, los cuales revisarán y firmarán el acta en representación de todos los asistentes a la Asamblea General.
- i) Solo podrán asistir a las reuniones de la Asamblea General los asociados o delegados convocados, los miembros de los órganos de administración y control y los invitados por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 82. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones:

- a) Establecer las directrices y políticas generales del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont FONVERMONT para el cumplimiento de su objeto social.
- b) Analizar los informes de los órganos de administración y control.
- c) Aprobar el orden del día de la Asamblea General.
- d) Considerar y aprobar o improbar los estados financieros de fin del ejercicio y el proyecto de distribución de excedentes que presente la Junta Directiva, de acuerdo con las normas vigentes y al Estatuto.
- e) Fijar los montos de los aportes y ahorros obligatorios conforme lo previsto en la ley y en el Estatuto, así como establecer el monto de los aportes extraordinarios.
- f) Elegir los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social y del Comité de Apelaciones, en la forma prevista en el Estatuto.

- g) Elegir al Revisor Fiscal y su suplente, removerlos y fijar sus honorarios.
- h) Crear los Comités que considere necesarios para el mejor cumplimiento de su objeto social.
- i) Conocer las responsabilidades de los órganos de dirección y de control.
- j) Decidir los conflictos que puedan presentarse entre la Junta Directiva, el Comité de Control Social y el Revisor Fiscal, y tomar las medidas del caso.
- k) Reformar el Estatuto.
- l) Decidir la fusión, incorporación, transformación, escisión, disolución o liquidación de FONVERMONT.
- m) Resolver las apelaciones interpuestas por los asociados de FONVERMONT que no hayan podido ser solucionadas por el Comité de Apelaciones.
- n) Delegar a la Junta Directiva de FONVERMONT las funciones que considere pertinentes.
- o) Las demás que le señalen las disposiciones legales y estatutarias no asignadas expresamente a otros organismos.

ARTÍCULO 83. JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva es el órgano de administración permanente del Fondo de Empleados sujeto a la Asamblea General, de quien emanan sus poderes y cuyos mandatos ejecutará. Es la responsable general de los negocios y operaciones del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT.

Estará integrada por asociados hábiles en número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General por nominaciones para un periodo de dos (2) años, contados a partir de su fecha de elección, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente. Empezará a ejercer sus funciones una vez elegida, sin perjuicio del registro ante el organismo gubernamental correspondiente.

ARTÍCULO 84. CONDICIONES PARA SER ELEGIDO MIEMBRO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Para ser miembro de la Junta Directiva se requiere:

- a) Ser asociado hábil con mínimo un (1) año continuo de vinculación al Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT.
- b) No haber sido sancionado por FONVERMONT o la entidad gubernamental que ejerza el control de inspección y vigilancia, dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de realización de la elección por causas o hechos previstos en este Estatuto.
- c) Acreditar formación debidamente certificada en Economía Solidaria, o comprometerse a realizarla dentro de los tres (3) meses siguientes a su elección.

PARÁGRAFO: El Comité de Control Social verificará el cumplimiento de este requisito.

- d) No ser empleado de FONVERMONT.
- e) No estar incurso en alguna de las incompatibilidades establecidas en el presente Estatuto o inhabilidad para el ejercicio del cargo, declarada por el organismo competente.
- f) Tener capacidades, conocimientos, aptitudes personales, integridad ética, destreza para ejercer la representatividad y proyección personal y empresarial.
- g) No haber sido declarado dimitente de alguno de los órganos de administración o vigilancia de Fonvermont.
- h) No estar reportado en listas vinculantes para Colombia en materia de SARLAFT.

PARÁGRAFO 1: los requisitos de que trata el presente artículo deberán ser acreditados al momento en que el candidato se postule para ser elegido. El Comité de Control Social verificará el cumplimiento de tales requisitos, de acuerdo con las funciones que le han sido atribuidas por la Ley.

PARÁGRAFO 2: será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato para Junta Directiva de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y en el estatuto. Fonvermont establecerá y formalizará la forma en que se realizará esta manifestación expresa.

PARÁGRAFO 3: los miembros de la Junta Directiva no podrán usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso. Para el efecto, Fonvermont fijará requisitos de confidencialidad y revelación de la información. en el *Acuerdo de Confidencialidad* que debe suscribir cada uno de los integrantes de la Junta Directiva, una vez elegidos.

ARTÍCULO 85. SESIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez cada bimestre, según calendario que al efecto adopte, y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan. La convocatoria a sesiones ordinarias será hecha por el Presidente de la Junta Directiva y extraordinaria por el Presidente, el Revisor Fiscal o el Gerente de FONVERMONT.

ARTÍCULO 86. NORMAS ESPECIALES PARA SESIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

En las reuniones de la Junta Directiva se observarán las siguientes reglas.

- a) Constituye quórum en las reuniones de la Junta Directiva la asistencia de tres (3) de sus integrantes, en cuyo caso las decisiones deberán adoptarse por unanimidad, salvo que el presente Estatuto o reglamentos internos exijan un quórum diferente.
- b) Los suplentes numéricos reemplazarán a los miembros principales en sus ausencias accidentales o temporales; en caso de ausencia definitiva del miembro principal, el suplente correspondiente asumirá el cargo por el resto del periodo.
- c) A las sesiones de Junta Directiva podrá asistir el Revisor Fiscal, el Presidente o delegado del Comité de Control Social y Comités Especiales, los cuales tendrán voz pero no voto en sus deliberaciones; los asociados, empleados de FONVERMONT e invitados especiales podrán asistir previa solicitud o citación de la Junta Directiva. El Gerente tendrá derecho a asistir, salvo que en dichas reuniones se vayan a tratar asuntos que no requieran su presencia.
- d) De lo sucedido en las sesiones de Junta Directiva se dejará constancia en las Actas, las cuales serán aprobadas por la Junta Directiva y firmadas por el Presidente y el Secretario.

ARTÍCULO 87. SUPLENTE

Estos reemplazarán a los titulares en las faltas temporales en el orden en que corresponda a su ubicación en la plancha elegida.

ARTÍCULO 88. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva, con base en los postulados generales establecidos por la Asamblea General, el Estatuto y la ley, ejercerá las siguientes funciones:

- a) Cumplir y hacer cumplir los principios de solidaridad, ayuda mutua, compañerismo, la ley, el Estatuto, los reglamentos y mandatos de la Asamblea General.
- b) Adoptar las políticas particulares del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont e instrumentar las fijadas por la Asamblea General, para garantizar el eficiente desempeño de la entidad.
- c) Definir las normas e indicadores de comportamiento para cada uno de los servicios, y evaluar periódica, sistemática y objetivamente los resultados obtenidos, para aplicar las medidas correctivas si ellas fueren necesarias.
- d) Elegir sus dignatarios: Presidente, Vicepresidente y Secretario.
- e) Expedir su propio reglamento, acorde con las disposiciones legales y estatutarias.
- f) Expedir las reglamentaciones de los diferentes servicios con base en los mandatos dictados por la Asamblea General y en sus atribuciones propias legales o estatutarias, así como la utilización de los fondos específicos.
- g) Estudiar y decidir sobre el proyecto de presupuesto anual que someta a su consideración la Gerencia o el Comité creado para tal fin, velar por su adecuada ejecución y autorizar los ajustes periódicos necesarios.
- h) Nombrar y remover libremente al Gerente y su suplente, fijando su remuneración, y ordenar a través suyo, la ejecución o celebración de los actos o contratos comprendidos dentro del objeto social de la organización.
- i) Evaluar la gestión administrativa del Gerente.
- j) Organizar los Comités especiales que sean de su competencia y designar a los miembros de los mismos.
- k) Establecer la planta de personal, crear su escalafón y determinar la remuneración correspondiente.
- l) Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, los Estados Financieros y el proyecto de aplicación de excedentes que debe presentar el Gerente, acompañado de un informe explicativo, y presentarlos a la Asamblea para su aprobación. De igual manera, debe velar por su adecuada ejecución.
- m) Reglamentar el manejo de las reservas y fondos, así como también crear las provisiones y apropiaciones que considere necesarias y convenientes.

- n) Decidir sobre la admisión, amonestación, suspensión temporal o total, exclusión o retiros de los asociados, y ordenar los reintegros de dineros a que haya lugar, de conformidad con las normas contenidas en el presente Estatuto.
- o) Fijar la cuantía de las fianzas que deben presentar el Gerente, el Tesorero y los demás empleados que a su juicio deban garantizar su manejo.
- p) Convocar directamente a Asamblea General ordinaria o extraordinaria y presentarle a su consideración el orden del día y el proyecto de reglamento.
- q) Rendir informe a la Asamblea General sobre las labores realizadas sobre el ejercicio, y presentar un proyecto de destinación de los excedentes si los hubiere.
- r) Resolver sobre la afiliación del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont a otras entidades, o sobre la participación en la constitución de nuevas.
- s) Reglamentar lo relacionado con los aportes obligatorios y extraordinarios, así como la tramitación, plazo y las demás condiciones de los créditos, dentro de las limitaciones establecidas en el reglamento correspondiente.
- t) Interpretar en primera instancia el sentido de las disposiciones del presente Estatuto, cuya redacción sea contradictoria, deficiente o incongruente; estas interpretaciones serán de obligatorio cumplimiento por los asociados hasta tanto la Asamblea General se pronuncie sobre el particular.
- u) Aprobar la apertura de nuevas oficinas y reglamentar el funcionamiento de los aspectos no contemplados en el Estatuto.
- v) Las demás que expresamente le señale la ley y el Estatuto, y en general aquellas que le correspondan y tengan relación con la dirección permanente del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, que no estén expresamente asignadas por ley o Estatuto a otro organismo.
- w) Fijar las políticas, definir los mecanismos, instrumentos y los procedimientos que se aplicarán en el Fondo de Empleados en relación con el Sistema de Administración de Riesgo del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT).
- x) Nombrar y remover al Oficial de Cumplimiento, principal y suplente, pronunciarse sobre los informes presentados por éste y la Revisoría Fiscal con respecto al SARLAFT, y realizar el seguimiento a las observaciones o recomendaciones adoptadas, dejando constancia en el acta respectiva.

- y) Considerar y aprobar el Manual de Procedimientos y sus actualizaciones en relación con el SARLAFT, ordenar los recursos técnicos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento dicho Manual al interior de Fonvermont.

ARTÍCULO 89. REMOCIÓN DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Los miembros de la Junta Directiva serán removidos de sus cargos por las siguientes causales:

- a) Por la pérdida de su calidad de asociado.
- b) Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo de miembro de la Junta Directiva.
- c) El incumplimiento de cualquiera de sus deberes como directivo, a juicio de la Asamblea.
- d) Incurrir en cualquiera de las causales de exclusión o suspensión total, establecidas en este Estatuto.
- e) Por dejar de concurrir sin justa causa comprobada, a juicio de la misma Junta Directiva, a cinco (5) reuniones continuas o discontinuas, durante el periodo anual comprendido entre dos (2) asambleas ordinarias.
- f) Por declaración de inhabilidad que efectúe la entidad gubernamental de inspección y vigilancia correspondiente.
- g) Por incumplimiento de alguno de los requisitos para ser elegido miembro de Junta Directiva de acuerdo con lo contemplado en el presente Estatuto. La remoción de miembros de la Junta Directiva corresponderá decretarla a ésta previa comprobación de la causal invocada, con excepción de las causales b) y c) del presente artículo, que corresponden a la Asamblea General.

Cuando un miembro de la Junta Directiva sea removido de su cargo por comprobación de algunas de las causales estipuladas en el presente Estatuto, quedará impedido por un tiempo de dos (2) años, contados desde la fecha de confirmada su remoción, para ser elegido como delegado, o pertenecer a la Junta Directiva, Comité de Control Social, Comité de Apelaciones o Comités asesores.

ARTÍCULO 90. GERENTE

El Gerente es el representante legal del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, Jefe de la Administración y superior jerárquico de todos los empleados de FONVERMONT. El Gerente y su suplente serán nombrados a término fijo o indefinido o por prestación de servicios por la Junta Directiva, por el periodo que considere conveniente y podrá removerlo de conformidad con las normas legales vigentes. Ejercerá sus funciones bajo la dirección inmediata de la Junta Directiva y responderá ante ésta y ante la Asamblea General por el desarrollo de las funciones. En sus faltas absolutas, temporales o accidentales, el Gerente será reemplazado por su suplente nombrado por la Junta Directiva, con los mismos requisitos y calidades exigidas al Gerente.

ARTÍCULO 91. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE GERENTE

Para ser Gerente del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont se requiere, como mínimo, reunir los siguientes requisitos:

- a) Haber sido nombrado por la Junta Directiva y aceptar el cargo.
- b) Poseer título profesional, preferiblemente en disciplinas administrativas o económicas, expedido por universidad reconocida.
- c) Tener experiencia en el ejercicio de cargos administrativos y que en dichos cargos haya demostrado eficiencia.
- d) Formación y capacitación en asuntos financieros y de entidades asociativas, y conocimientos fundamentales de Educación Solidaria.
- e) Registrar su nombramiento ante el ente competente que ejerza la vigilancia y control de los Fondos de Empleados.
- f) Demostrar condiciones de aptitud, idoneidad y honorabilidad para el logro del objeto social y las actividades de FONVERMONT.
- g) 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.
- h) Cumplir los demás requisitos que señale la Junta Directiva.
- i) No estar reportado en listas vinculantes para Colombia en materia de SARLAFT.

ARTÍCULO 92. FUNCIONES DEL GERENTE

Son funciones legales y estatutarias del Gerente:

- a) Proponer a la Junta Directiva para su análisis y decisión las políticas administrativas, los programas de desarrollo de mediano y corto plazo y los proyectos y presupuestos anuales.
- b) Dirigir y supervisar conforme a la ley, el Estatuto, los reglamentos y orientaciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, el funcionamiento de FONVERMONT, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas, y cuidar por que las operaciones se ejecuten debida y oportunamente.
- c) Velar por que los bienes y valores del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont se hallen adecuadamente protegidos, y por qué la contabilidad se encuentre al día y de conformidad con las disposiciones legales y estatutarias.
- d) Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto aprobado por la Junta Directiva y las facultades especiales que ésta le otorgue.
- e) Celebrar contratos dentro del giro ordinario de las actividades de FONVERMONT, cuyo valor no exceda de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes; cuando excediere de este monto se requerirá autorización de la Junta Directiva.
- f) Dirigir las relaciones públicas del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont y propiciar la comunicación permanente con los asociados.
- g) Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial, la representación judicial y extrajudicial de FONVERMONT.
- h) Velar por que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés.
- i) Hacer cumplir las sanciones disciplinarias impuestas por la Junta Directiva a los asociados y las que expresamente le determinen los reglamentos.
- j) Presentar a la Junta Directiva un informe anual, así como los informes generales y periódicos o particulares que se le solicite sobre las actividades desarrolladas, la situación general de la entidad, y los demás que tengan relación con la marcha y proyección de FONVERMONT.
- k) Nombrar, remover, dirigir y supervisar a los empleados de FONVERMONT, de acuerdo con planta de personal que establezca la Junta Directiva; velar por una

adecuada política de relaciones humanas y por el cumplimiento de las disposiciones que regulan las relaciones laborales.

- l) Elaborar y someter a aprobación de la Junta Directiva los reglamentos internos para la organización administrativa del Fondo de Empleados.
- m) Presentar para el estudio de la Junta Directiva y posterior aprobación de la Asamblea General, el proyecto de distribución de los excedentes.
- n) Dirigir, coordinar y controlar la ejecución de las políticas de compras, suministros y servicios generales.
- o) Presentar a la aprobación de la Junta Directiva los asuntos que sean de su competencia.
- p) Ejecutar las políticas, directrices y procedimientos aprobados por la Junta Directiva relacionados con el SARLAFT, verificando que los procedimientos establecidos desarrollen las políticas aprobadas sobre el particular y someter a su aprobación, en coordinación con el Oficial de Cumplimiento, el Manual de Procedimientos del SARLAFT y sus actualizaciones. Disponer de los recursos técnicos y humanos para implementar y mantener en funcionamiento el SARLAFT, prestando un eficiente, oportuno y efectivo apoyo permanente al Oficial de Cumplimiento para el desempeño de sus funciones legales, estatutarias y reglamentarias.
- q) Garantizar que los registros utilizados en el SARLAFT cumplan con los criterios de integridad, oportunidad, confiabilidad y disponibilidad de la información allí contenida, adoptando los procedimientos para el adecuado manejo, conservación y archivo de los documentos y reportes, garantizando la confidencialidad de dicha información.
- r) Coordinar, programar y aprobar anualmente los planes de capacitación sobre el SARLAFT, dirigidos a todas las áreas y empleados de Fonvermont, incluyendo a los integrantes de los órganos de administración, vigilancia y control de la entidad.
- s) Ejercer las demás funciones que le corresponden como representante legal de FONVERMONT y ejecutivo superior de la entidad, y aquellas otras no contempladas en los literales anteriores, que le asigne la Junta Directiva.

ARTÍCULO 93. CAUSALES DE REMOCIÓN DEL GERENTE

Son causales de remoción del gerente:

- a) Por violación a las condiciones del contrato.

- b) Por violación al Estatuto, normas y reglamentos de FONVERMONT.
- c) Por ser condenado por la justicia ordinaria por delito doloso.
- d) Por ser sancionado por el ente gubernamental que ejerce el control, inspección y vigilancia sobre los fondos de empleados.

PARÁGRAFO: Cuando se presente alguna de las causales de remoción, corresponde adelantar el procedimiento a la Junta Directiva de FONVERMONT, organismo que escuchará previamente al Gerente, revisará las pruebas presentadas y tomará la correspondiente decisión, que se cumplirá de inmediato. 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 FONVERMONT, las previstas en la legislación laboral vigente y el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO VII. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA

ARTÍCULO 94. ÓRGANOS DE VIGILANCIA

Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Estado ejerza sobre los Fondos de Empleados, el Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont contará para su fiscalización interna con un Comité de Control Social y un Revisor Fiscal.

ARTÍCULO 95. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

El Comité de Control Social estará integrado por asociados hábiles, en número de tres (3) asociados en calidad de principales y dos (2) en calidad de suplentes, los cuales serán elegidos por la Asamblea General por nominaciones para un periodo de dos (2) años, sin perjuicio de ser reelegidos o removidos libremente por la instancia que los eligió. El control de este comité es de carácter social, es decir, se encarga de la verificación del adecuado cumplimiento de las actividades de la organización.

PARÁGRAFO: a los miembros del Comité de Control Social le serán aplicables en lo pertinente las disposiciones sobre condiciones y requisitos para su nombramiento y causales de remoción establecidas en el presente Estatuto para los miembros de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 96. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

El Comité de Control Social se reunirá una (1) vez al bimestre, o en cualquier momento cuando sea necesario, por derecho propio o a petición de la Junta Directiva, el Gerente, el

Revisor Fiscal o los asociados. El Presidente del Comité de Control Social o su delegado, asistirá a las reuniones de la Junta Directiva por derecho propio. Los miembros de este Comité de Control Social responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les imponen la ley y los del presente Estatuto.

ARTÍCULO 97. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

El Comité de Control Social ejercerá sus funciones basado en criterios de investigación y valoración, y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente. El ejercicio de sus funciones se referirá únicamente al control social y no deberá desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración.

Son funciones del Comité de Control Social las siguientes:

- a) Ejercer las funciones (legales y estatutarias) propias de su naturaleza, especialmente las previstas en el artículo 40 de la Ley 79 de 1988, en concordancia con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 454 de 1998 y en la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria en lo que hace referencia al Control Social Interno y Técnico.
- b) Expedir su propio reglamento que debe contener, como mínimo, la composición del quórum, la forma de adopción de las decisiones, el procedimiento de elecciones, las funciones del Presidente, Vicepresidente y Secretario (o de quienes hagan sus veces), los requisitos mínimos de las actas, la periodicidad de las reuniones y, en términos generales, todo lo relativo al funcionamiento y operación de este órgano de control social.
- c) Designar por mutuo acuerdo entre sus miembros al Presidente, Vicepresidente y Secretario.
- d) Inscribir ante la Cámara de Comercio del domicilio principal de la organización el libro de actas correspondiente, en el cual se ha de consignar todo lo ocurrido en las reuniones del respectivo órgano de control social.
- e) Verificar que las diferentes instancias de la administración cumplan a cabalidad con lo dispuesto en las leyes, en el Estatuto de la entidad, así como en los diferentes reglamentos, incluidos los de los fondos sociales y mutuales. Esto incluye la verificación de la correcta aplicación de los recursos destinados a los fondos sociales legales de educación y solidaridad, cuando hubiere lugar a ello.
- f) Revisar, como mínimo una vez en el semestre, los libros de actas de los órganos de administración, con el objetivo de verificar que las decisiones tomadas por éstos se

ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias. Los órganos de administración están en la obligación de suministrar la información requerida por el ente de control social.

- g) En caso de encontrar presuntas irregularidades o violaciones al interior de la entidad, el órgano de control social deberá adelantar o solicitar que se adelante la investigación correspondiente y pedir al órgano competente la aplicación de los correctivos o sanciones a que haya lugar. Si el órgano de control social detecta que no han sido aplicados los correctivos que a su juicio debieron implementarse o las sanciones que debieron imponerse, el Comité de Control Social deberá remitir a la Superintendencia de la Economía Solidaria la investigación adelantada, junto con las recomendaciones pertinentes sobre el particular.
- h) Cuando el órgano de control social tenga la competencia estatutaria de adelantar las investigaciones a los asociados, las llevará a cabo respetando el “régimen de sanciones, causales y procedimientos” estatutario con el fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de todos los asociados previsto en el artículo 29 de la Constitución Política.

En tales investigaciones internas se deberá observar, como mínimo, las etapas enunciadas en el Artículo 26 de este Estatuto.

- i) Hacer seguimiento semestral a las quejas presentadas por los asociados ante la Junta Directiva o ante el representante legal con el fin de verificar la atención de las mismas. Cuando se encuentren temas recurrentes o la atención no haya sido oportuna, deberá investigar los motivos que estén ocasionando estas situaciones, presentar sus recomendaciones y solicitar la aplicación de los correctivos a que haya lugar. Cuando las quejas no hayan sido atendidas, se procederá del mismo modo, solicitando adicionalmente la atención de las mismas en forma inmediata. El seguimiento generará un informe que debe estar a disposición de la Superintendencia de la Economía Solidaria en el respectivo libro de actas. El precitado documento debe hacer parte del informe de actividades que el órgano de control social presenta a la asamblea general cada año.
- j) En cuanto a las quejas presentadas directamente al órgano de control social, este debe estudiarlas, llevar a cabo las investigaciones pertinentes y solicitar a quien corresponda la solución de las circunstancias que motivaron la queja y dar respuesta al asociado. En todo caso, el ente de control social deberá responder al asociado con todos los argumentos legales, estatutarios y reglamentarios. Así mismo, las quejas deberán ser resueltas en las condiciones y en los términos establecidos en el Régimen Disciplinario en el plazo establecido en el Estatuto, siempre que este no sea superior a quince (15) días hábiles.

- k) Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en las disposiciones legales, el Estatuto y los reglamentos propios de FONVERMONT.
- l) Solicitar a la Junta Directiva la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar por que el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
- m) Verificar el listado de asociados hábiles e inhábiles para determinar quién puede participar en la Asamblea o para elegir delegados de acuerdo con la ley, el Estatuto y los reglamentos.
- n) Verificar los requisitos que deben cumplir los aspirantes a miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social.
- o) Supervisar todos los procesos de elección de FONVERMONT; por lo menos uno de sus miembros debe ser parte del Comité de escrutinio de las Asambleas.
- p) Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General Ordinaria.
- q) Convocar a Asamblea General y a reuniones de la Junta Directiva cuando lo juzgue necesario, de acuerdo a las circunstancias y procedimiento estipulados en el presente Estatuto.
- r) Participar por medio de su Presidente o de su delegado, en las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva, con voz pero sin voto.
- s) Las demás que le asignen la ley y el presente Estatuto.

ARTÍCULO 98. REVISOR FISCAL

El Control económico, contable, financiero y fiscal del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont estarán a cargo de un Revisor Fiscal con su respectivo suplente, elegidos por la Asamblea General por mayoría absoluta de los asociados o delegados presentes, para un período de dos (2) años, sin perjuicio de ser removido en cualquier tiempo por causa justificada o de ser reelegido para periodos siguientes. El Revisor Fiscal y su suplente deberán ser Contadores Públicos con matrículas vigentes, no podrán estar asociados a FONVERMONT y sus honorarios serán fijados por la Asamblea General. El Revisor Fiscal tendrá derecho a intervenir, con voz pero sin voto, en las deliberaciones de la Asamblea General y en las de la Junta Directiva, cuando sea citado o asista por derecho propio.

Condiciones para ser elegido:

- 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) No estar incurso de inhabilidades o incompatibilidades legales o estatutarias.
- d) Acreditar conocimientos sobre administración de riesgos mediante la certificación del curso de la UIAF en el módulo general y la certificación de estudios en materia de riesgos, que incluya un módulo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, expedida por una institución de educación superior, reconocida oficialmente por el Ministerio de Educación Nacional, con una duración mínima de 90 horas.

ARTÍCULO 99. FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL

De conformidad con las normas establecidas para el ejercicio de la profesión de Contador Público, el Revisor Fiscal de FONVERMONT tendrá las siguientes funciones legales y estatutarias:

- a) Certificar que las operaciones que se celebran o cumplan por cuenta de FONVERMONT se ajusten a las prescripciones del Estatuto, a las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- b) Informar por escrito a la Asamblea General, a la Junta Directiva o al Gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de FONVERMONT.
- c) Velar por que se lleve con exactitud y en forma actualizada la contabilidad, y porque se conserven adecuadamente los archivos de comprobantes de las cuentas, así como las actas de las reuniones de la Asamblea General, la Junta Directiva, el Comité de Control Social y los demás comités. Verificar la razonabilidad de las cuentas y balances, los cuales debe autorizar con su firma.
- d) Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios, para establecer un control permanente sobre el patrimonio de FONVERMONT.
- e) Realizar el examen financiero y económico, hacer los análisis de cuentas mensuales y presentarlos con sus recomendaciones al Gerente y a la Junta Directiva.

- f) Rendir a la Asamblea General un informe pormenorizado de sus actividades, dictaminando los estados financieros presentados a ésta.
- g) Asistir cuando lo considere necesario o sea citado, a las reuniones de la Junta Directiva.
- h) Examinar todos los inventarios, actas y libros de FONVERMONT. Inspeccionar asiduamente los bienes, y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos.
- i) Autorizar con su firma cualquier informe contable o financiero que se haga, anexando el dictamen o informe correspondiente.
- j) Realizar arqueos de fondos cada vez que lo estime conveniente, y velar por que todos los libros de la entidad se lleven conforme a las normas contables que sobre la materia tracen las disposiciones legales vigentes y de los organismos competentes.
- k) Convocar a Asamblea Ordinaria y solicitar la citación a Extraordinaria, cuando lo estime necesario, así como convocar a reuniones extraordinarias de la Junta Directiva, cuando lo juzgue conveniente, de acuerdo con el procedimiento estipulado en el presente Estatuto.
- l) Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan inspección y vigilancia sobre los Fondos de Empleados y rendir los informes a que haya lugar o le sean solicitados.
- m) Su participación en las reuniones de la Junta Directiva será por derecho propio, con voz pero sin voto.
- n) Cumplir las demás funciones que señalen la ley y el Estatuto, y las que siendo compatibles con su cargo le encomienden los órganos pertinentes.
- o) Implementar los controles que considere necesarios que le permitan evaluar periódicamente el cumplimiento de las instrucciones emanadas de la Superintendencia de la Economía Solidaria sobre la prevención y control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
- p) Presentar trimestralmente a la Junta Directiva del Fondo de Empleados un informe sobre los resultados de las evaluaciones efectuadas sobre el cumplimiento de las normas e instrucciones contenidas en el Manual del SARLAFT.

- q) Poner en conocimiento de la Junta Directiva y del Oficial de Cumplimiento las deficiencias e incumplimientos detectados frente al Lavado de Activos y Financiación Del Terrorismo.

ARTÍCULO 100. RESPONSABILIDAD DEL REVISOR FISCAL

El Revisor Fiscal responderá por los perjuicios que ocasione al Fondo de Empleados, a los asociados y a terceros por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones, e incurrirá en las sanciones previstas en el Código Penal por falsedad en documentos privados cuando a sabiendas autorice Balances y Estados Financieros con inexactitudes.

CAPÍTULO VIII. INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 101. INCOMPATIBILIDADES GENERALES

Los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, del Comité de Apelaciones, Comités asesores, el Revisor Fiscal y su suplente, el Gerente, el Contador y quienes ejerzan funciones de tipo financiero, no podrán ser cónyuges o compañeros permanentes entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto (4^o) grado de consanguinidad, segundo (2^o) de afinidad o primero (1^o) Civil.

PARAGRAFO: Ningún miembro de la Junta Directiva o Comité de Control Social podrá entrar a desempeñar un cargo administrativo en FONVERMONT, mientras esté actuando como tal.

ARTÍCULO 102. RESTRICCIONES AL VOTO

Los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, del Comité de Apelaciones, el Gerente, así como cualquier otro funcionario que tenga el carácter de asociado del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, no podrán votar cuando se trate de asuntos que afecten su responsabilidad.

ARTÍCULO 103. INCOMPATIBILIDAD LABORAL Y DE SERVICIOS

Los integrantes de la Junta Directiva, los del Comité de Control Social, del Comité de Apelaciones y los Comités asesores no podrán desempeñar un cargo en la planta de personal del Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, mientras estén actuando como representantes de los intereses de los asociados de FONVERMONT.

De la misma manera, tampoco podrán por si, o por interpuesta persona, vender bienes o prestar servicios al mismo Fondo de Empleados, ni efectuar contratos comerciales de ninguna clase entre ellos y FONVERMONT. Al respecto aplican las mismas restricciones de parentesco estipuladas en el artículo 101 del presente Estatuto.

ARTÍCULO 104. INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES EN LOS REGLAMENTOS

Los reglamentos internos de funciones o servicios y las demás disposiciones que dicte la Junta Directiva, podrán considerar incompatibilidades y prohibiciones que se consagren para mantener la integridad y la ética en las relaciones con el Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont.

PARÁGRAFO: Ningún reglamento de Junta Directiva o Comité de Control Social podrá superar el Estatuto.

ARTÍCULO 105. PROHIBICIONES AL FONDO DE EMPLEADOS

No le será permitido a FONVERMONT:

- a) Establecer restricciones o practicar discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas.
- b) Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorguen a las entidades pertenecientes al sector solidario.
- c) Conceder ventajas o privilegios a los promotores, empleados, fundadores o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.
- d) Conceder a sus administradores, en desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.
- e) Desarrollar actividades distintas a las estipuladas en el presente Estatuto.
- f) Transformarse en sociedad mercantil.

ARTÍCULO 106. INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL Y JUNTA DIRECTIVA

Los miembros del Comité de Control Social no podrán ser simultáneamente miembros de la Junta Directiva, ni llevar asuntos de la entidad en calidad de empleado o de asesor. Los miembros de la Junta Directiva no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con FONVERMONT.

PARÁGRAFO: Los cónyuges, compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros del Comité de Control Social, de la Junta Directiva o del Representante Legal de FONVERMONT tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con este.

ARTÍCULO 107. CREDITOS A ASOCIADOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA O COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

La aprobación de los créditos que soliciten los miembros de la Junta Directiva o Comité de Control Social o el Gerente serán aprobados por la Junta Directiva. En todo caso, deberán estar sujetos a los reglamentos de FONVERMONT. Serán personales y administrativamente responsables los miembros de dichos estamentos que otorguen créditos en condiciones que incumplan las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias sobre la materia.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDADES

ARTÍCULO 108. RESPONSABILIDAD DEL FONDO DE EMPLEADOS

El Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont se hará acreedor o deudor ante terceros y ante sus asociados, por las operaciones que activa o pasivamente efectúe la Junta Directiva, el Gerente o cualquier otro mandatario especial de ella, dentro de los límites de sus atribuciones estatutarias y responderá ante terceros con la totalidad de su patrimonio, y suplementariamente con el monto de los ahorros permanentes de los asociados.

ARTÍCULO 109. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL

Los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, el Comité de Apelaciones, el Gerente, el Revisor Fiscal y demás funcionarios de FONVERMONT, son responsables por acción o por omisión, o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con las normas aplicables de la legislación correspondiente. Los miembros de la Junta Directiva solo pueden ser eximidos de responsabilidad por violación de la ley, del Estatuto o reglamentos, cuando demuestren su ausencia debidamente justificada de la reunión correspondiente, o de haber salvado expresamente su voto.

ARTÍCULO 110. RESPONSABILIDAD DE LOS ASOCIADOS

La responsabilidad de los asociados para con los acreedores de FONVERMONT se limita al monto de los aportes sociales pagados o que estén obligados a aportar, y en forma suplementaria hasta el valor de sus ahorros permanentes, y comprende las obligaciones contraídas por el asociado después de su ingreso y las existentes en la fecha de su retiro, exclusión o muerte.

CAPÍTULO X. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS

ARTÍCULO 111. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS

Las diferencias que surjan entre el Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont y sus asociados, o entre éstos por causa o con ocasión de las actividades propias de la entidad y siempre que versen sobre derechos transigibles, se procurará someterlas a procedimientos de conciliación, de conformidad con las normas vigentes.

ARTÍCULO 112. PROCEDIMIENTO PARA LA CONCILIACIÓN

La conformación del Comité de Conciliación se hará siguiendo el procedimiento que a continuación se detalla: a) Si se trata de diferencias surgidas entre el Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont y uno o varios asociados, éstos designarán un conciliador y otro la Junta Directiva; el Comité de Conciliación designará el tercero. Si dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la designación no hubiere acuerdo, el tercer conciliador será designado por el Comité de Control Social. b) Tratándose de diferencias entre los asociados, cada asociado o grupo de asociados designará un conciliador y éstos designarán el tercer conciliador de común acuerdo. Si dentro de los tres (3) días hábiles siguientes no hubiere acuerdo, el tercer conciliador será designado por la Junta Directiva. Los conciliadores deberán ser personas idóneas y no podrán tener parentesco entre sí ni con las partes. Una vez aceptado el cargo de miembro del Comité de Conciliación se empezará a actuar inmediatamente y sus funciones terminarán quince (15) días después, salvo prórroga que le concedan directamente las partes en conflicto, la cual no podrá exceder de diez (10) días. Si el Comité de Conciliación llegare a un acuerdo, se tomará cuenta de él en un Acta que firmarán los conciliadores y las partes. Si los conciliadores no concluyen en acuerdo, se hará constar en un Acta y la controversia podrá pasar a la justicia ordinaria. Las proposiciones del Comité de Conciliación no obligan a las partes.

CAPÍTULO XI. FUSIÓN, INCORPORACIÓN, TRANSFORMACIÓN, INTEGRACIÓN Y ESCISIÓN, DISOLUCION Y LIQUIDACION

ARTÍCULO 113. FUSIÓN E INCORPORACION

Por determinación de la Asamblea General, adoptada por el setenta por ciento (70%) de los asociados hábiles o delegados elegidos, será procedente la fusión o incorporación de la entidad, siempre que las empresas que determinan el vínculo común de asociación, estén relacionadas entre sí o desarrollen la misma clase de actividad, para lo cual se seguirá el procedimiento de Ley.

El Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, podrá disolverse sin liquidarse, cuando se fusione con otro Fondo de Empleados constituyendo uno nuevo, el cual se hará cargo del patrimonio de las entidades disueltas y subrogará en todos los derechos y obligaciones.

Igualmente podrá disolverse sin liquidar, cuando se incorpore a otro Fondo de Empleados, transfiriendo su patrimonio al incorporante, el cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Así mismo, el Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont podrá aceptar la incorporación de otros Fondos, recibiendo su patrimonio y subrogando los derechos y obligaciones de las instituciones incorporadas.

ARTÍCULO 114. TRANSFORMACIÓN Y ESCISION

Por determinación de la Asamblea General adoptada por el setenta por ciento (70%) de los Asociados hábiles o delegados elegidos, El Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont, FONVERMONT, podrá transformarse en entidad de otra naturaleza jurídica de las controladas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, caso en el cual se disolverá sin liquidarse. En ningún caso podrá transformarse en sociedad mercantil.

Para la escisión, el Fondo de Empleados del Gimnasio Vermont podrá utilizar parte de su patrimonio para la conformación de una nueva entidad de igual o similar naturaleza.

Al perfeccionarse una escisión, podrían surgir dos o más organismos de economía solidaria que pueden ser con distinta naturaleza jurídica: de una parte, cooperativas y de otra fondos de empleados.

ARTÍCULO 115. CAUSALES DE DISOLUCION PARA LIQUIDACION:

FONVERMONT podrá disolverse y liquidarse por las siguientes causales:

- a) Por decisión de la Asamblea General ajustada a las normas legales y a las estatutarias, con el voto favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados o delegados convocados en la Asamblea.
- b) Por reducción del número de asociados a menos del requerido para su constitución, siempre que esta situación se prolongue por más de seis (6) meses.
- c) Por imposibilidad de desarrollar su objeto social.
- d) Por haberse iniciado contra FONVERMONT concurso de acreedores.
- e) Porque los medios que empleen para el cumplimiento de sus fines, o porque las actividades que desarrollen sean contrarias a la ley, las buenas costumbres o a los principios que caracterizan a los Fondos de Empleados.
- f) Por liquidación de la empresa o grupo económico objeto del vínculo de asociación.
- g) Por las demás causales previstas en la ley.

PARÁGRAFO: En el evento de la disolución y liquidación de la empresa, los asociados de FONVERMONT podrán, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha del acto de disolución de la empresa patronal, reformar sus Estatuto para cambiar el vínculo común de asociación, con sujeción a lo establecido en el Decreto 1481 de 1989 sobre tal vínculo. Si no lo hicieren, FONVERMONT deberá disolverse y liquidarse.

ARTÍCULO 116. PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACION

Autorizada la disolución del FONVERMONT por parte del organismo competente, se efectuará su liquidación, para lo cual se aplicarán en lo pertinente, las normas establecidas en la Ley 79 de 1988, el artículo 49 del Decreto 1481 de 1989, Ley 1391 de 2010 y demás normas concordantes, nombrándose un (1) liquidador para tal efecto.

ARTÍCULO 117. REMANENTE DE LA LIQUIDACION

Los remanentes de la liquidación serán transferidos a una institución privada sin ánimo de lucro que preste servicios de carácter social a los trabajadores, la cual será escogida por los asociados o delegados en Asamblea General. En su defecto, la designación la efectuara el organismo gubernamental que ejerza la inspección y vigilancia de los fondos de empleados.

CAPÍTULO XII. REFORMAS A LOS ESTATUTOS

ARTÍCULO 118. VOTACIÓN PARA REFORMA DE ESTATUTOS

Toda modificación, adición, derogación o reforma del presente Estatuto deberá ser decretada por la Asamblea General, con el voto favorable del setenta por ciento (70%) de los asociados o delegados presentes, previa convocatoria hecha con tal fin.

ARTÍCULO 119. PROCEDIMIENTO PARA REFORMAS

El proyecto de reformas del Estatuto que presente la Junta Directiva estará a disposición de los asociados o delegados desde la fecha de la convocatoria a la Asamblea General que debe considerarlo, y cualquiera de los asociados podrá solicitar copia del mismo proyecto de reforma al Estatuto. Cuando tales reformas sean propuestas por los asociados para ser tratadas en Asamblea General Ordinaria, deben ser enviadas por los interesados a la Junta Directiva a más tardar el día 30 de Diciembre de cada año, con el fin que la Junta Directiva las estudie, emita su concepto y los someta a consideración de la Asamblea General.

ARTÍCULO 120. REGLAMENTACIÓN DEL ESTATUTO

El presente Estatuto será reglamentado por la Junta Directiva, con el propósito de facilitar su aplicación en el funcionamiento interno y en la prestación de servicios de FONVERMONT.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 121. CÓMPUTO DEL PERIODO ANUAL

Para efectos de cómputo de vigencia en el cargo de los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, del Comité de Apelaciones, del Revisor Fiscal y demás que dependan de la Asamblea General, se entiende por período anual, el lapso comprendido entre dos (2) Asambleas Generales Ordinarias, independientemente de las fechas de su celebración.

ARTÍCULO 122. DÍAS HÁBILES

En los términos de días hábiles que se fijan en el presente Estatuto, los sábados no se computarán como días hábiles, a menos que FONVERMONT preste servicio a sus asociados en esos días.

ARTÍCULO 123. APLICACIÓN DE NORMAS SUPLEMENTARIAS

Los casos no previstos en el presente Estatuto y que no fueren desarrollados mediante reglamentaciones internas, se resolverán conforme lo determinen la ley, los decretos, las resoluciones y circulares que sobre las entidades de Economía Solidaria dicte el organismo encargado de la inspección vigilancia y control de los Fondos de Empleados. En último término se recurrirá a las disposiciones sobre asociaciones, fundaciones y sociedades que por su naturaleza sean aplicables a los Fondos de Empleados y cuando no entren en contradicción con la naturaleza no lucrativa de este tipo de entidades.

El presente Estatuto fue aprobado en Asamblea General Ordinaria de Delegados celebrada el día veintitrés (23) de marzo de 2012, ajustándose a las disposiciones legales y a las exigencias del requerimiento estatutario.

ARTICULO 124. DEFINICION DEL CARGO DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El Oficial de Cumplimiento de Fonvermont es la persona responsable de ejecutar todas las políticas, procedimientos y procesos relacionados directamente con el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, trazados y aprobados por la Junta Directiva.

ARTICULO 125. REQUISITOS PARA EL CARGO DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

La persona designada por la Junta Directiva de Fonvermont para ejercer el cargo de Oficial de Cumplimiento, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser nombrado directamente por la Junta Directiva, dejando constancia de su nombramiento en el acta respectiva.
- b) Ser un trabajador de confianza, mínimo de segundo nivel jerárquico dentro de la estructura administrativa de Fonvermont, con poder de decisión dentro de Fonvermont y depender directamente de la Junta Directiva.
- b) Acreditar conocimientos en administración de riesgos. Para tal fin, deberá aportar a Fonvermont la siguiente información:
- d) Certificación del curso realizado ante la Unidad de Información y Análisis Financiero, UIAF, en el módulo general.
- e) Constancia de capacitación en materia de riesgos que incluya un módulo Lavado de Activos y Financiación Del Terrorismo, 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.
- f) No pertenecer a los órganos de control o a las áreas comerciales de Fonvermont que le puedan generar conflicto de interés.

ARTICULO 126. FUNCIONES BASICAS DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El Oficial de Cumplimiento de Fonvermont debe cumplir como mínimo con las siguientes funciones:

- a) Vigilar el cumplimiento de todos los aspectos señalados en la ley, en el presente Estatuto y los que determine la Junta Directiva en relación con el SARLAFT.
- b) Proponer a la Junta Directiva y a la Gerencia la actualización y adopción de correctivos del Manual de Procedimientos y del Código de Conducta, Ética y Buen Gobierno Corporativo y velar por su divulgación a todos los empleados de Fonvermont.
- c) Coordinar periódicamente el desarrollo de programas internos de capacitación sobre el SARLAFT.

- d) Reportar a la persona u órganos designados en el Manual del SARLAFT, sobre las posibles faltas que comprometan la responsabilidad de los asociados, directivos, empleados o contratistas para que se adopten las medidas a que haya lugar.
- e) Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, en los términos establecidos en el presente Estatuto y en el Manual del SARLAFT.
- f) Recibir y analizar los reportes internos y realizar los reportes externos establecidos en el Manual del SARLAFT, individualmente o con la instancia designada para el efecto.
- g) Mantener actualizados los datos de Fonvermont ante la Unidad de Información y Análisis Financiero, UIAF.
- h) Monitorear permanentemente el cumplimiento de los reportes a través del Sistema de Reporte en Línea, SIREL, opción reportes estadísticos.
- i) Presentar trimestralmente informes presenciales y por escrito a la Junta Directiva de Fonvermont, el cual deberá abarcar por lo menos los siguientes aspectos:
 - j) Las políticas y programas desarrollados para cumplir su función y los resultados de la gestión realizada.
 - k) El cumplimiento que se ha dado en relación con el envío de los reportes a las diferentes autoridades.
 - l) Las políticas y programas adoptados para la actualización de la información de los asociados y contratistas y los avances sobre la determinación de los perfiles de riesgo de los asociados y contratistas y de los productos y servicios.
 - m) La efectividad de los mecanismos e instrumentos de control y las medidas adoptadas para corregir las fallas.
 - n) Los casos específicos de incumplimiento por parte de los Directivos, empleados y asociados de Fonvermont, así como los resultados de las órdenes impartidas por la Junta Directiva.
 - o) Los correctivos que considere necesarios, incluidas las propuestas de actualización o mejora de los mecanismos e instrumentos de control.

p) Las demás funciones inherentes al cargo de Oficial de Cumplimiento que guarden relación directa con el SARLAFT.

PARÁGRAFO: la ejecución de las funciones asignadas al Oficial de Cumplimiento en el presente artículo no exime a los demás empleados de Fonvermont sobre la obligación de comunicarle internamente a éste, de acuerdo con el procedimiento establecido por la entidad, ante la ocurrencia de operaciones inusuales o sospechosas.

Wilson Krüger Mariano
Presidente de la Asamblea

Sandra Liset Mejía Bustamante
Secretaria de la Asamblea