

ANEXO 2

INDUSTRIA COOPERATIVA DE MARINILLA CTA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "INCOOMAR CTA".

INFORME DEL GERENTE AÑO 2022

Señores Trabajadores Asociados,

Las acciones y gestiones realizadas durante el año 2022, fueron encaminadas a:

- El cumplimiento del objeto social de la cooperativa que:

“Tiene como objetivo fundamental, generar y mantener trabajo para los trabajadores asociados, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, para la ejecución de labores materiales o intelectuales relacionadas con la confección de ropa interior y exterior, masculina y femenina.”

Para cumplir con este objeto Incoomar conto con:

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO compuesto por siete (7) pilares asi:

GESTION ESTRATEGICA: Es la plataforma de la cooperativa que contiene la política, objetivos, objetivo corporativo y el mapa de proceso.

GESTION PRODUCCION: procedimientos del proceso productivo (recepción, confección, revisión, empaque y despacho del producto).

GESTION LOGISTICA: todo lo relacionado proveedores y clientes y manejo de compras.

Tanto los medios de producción son propios como el edificio son de propiedad de la cooperativa, a los cuales se les hizo el mantenimiento preventivo y correctivo para su correcto funcionamiento.

GESTION COMERCIAL: contratación de maquila con nuestros clientes

Incoomar tiene suscrito oferta mercantil con CI G&LINGERIE S.A.S

GESTION INTEGRAL: encaminado a la implementación de acciones tendientes a conservar y proteger el medio ambiente, uso racional de los recursos naturales y seguridad y salud en el trabajo.

Incoomar trabaja incansablemente en concientizar a todo el personal, de la importancia del uso razonable de los recursos naturales y materiales que están a nuestro alrededor. Por esta razón se hacen campañas y capacitaciones sobre estos temas.

La cooperativa siempre se ha preocupado por el bienestar de sus trabajadores, tanto laboral como personal. Contamos con el COOPAST comité que nos ayuda a identificar las necesidades y los posibles riesgos que pueden hacer inseguro los puestos de trabajo para tomar acciones correctivas con el fin de minimizar los accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

GESTION SOCIAL: Contempla todo lo relacionado con el bienestar laboral, social y familiar de los trabajadores asociados y trabajadores de la cooperativa, desarrollados a través de los diferentes comités de la cooperativa (educación, bienestar social, Copasst y comité de convivencia laboral)

En la cooperativa funcionan los comités que ayudan en el fortalecimiento de los valores es así que:

Comité de Educación: en el año 2022 se capacitó el personal en temas que le aportan en su quehacer diario, los órganos de control y administración participaron en charlas de cooperativismo.

Se hicieron actualizaciones contables, y actualización en temas laborales.

Comité de Convivencia Laboral: comité que vela por el bienestar del personal y solución de conflictos entre compañeras.

En esta año 2022 este comité realizo diferentes actividades tendientes a mejorar el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el respeto con sus compañeros.

Con el comité de Bienestar social se desarrollaron actividades como:

Deporte: conscientes que el bienestar físico y mental de las personas redundan en un mejor estado de ánimo lo cual permite mejorar las relaciones interpersonales y el rendimiento en el trabajo, la cooperativa tiene convenios con algunos gimnasios del municipio de Marinilla donde el personal participa en los horarios establecidos.

Artes: con este comité se coordina las clases de Pintura abierto para todo el personal, un espacio donde las personas que asisten tiene la oportunidad de compartir y disfrutar con sus compañeros de clase. Lo cual permite integración y genera lazos de amistad y ayuda en la prevención al riesgo psicosocial.

Social y Solidaridad: este comité se encarga de resaltar y celebrar las fechas especiales. Es así como en el año 2022 celebramos el día del contador, día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, amor y amistad, día de la familia, navidad. Y se planeó la celebración de los 40 años de Incoomar.

Además este comité recibe las solicitudes de ayuda económica o de cualquier índole y se encarga de tramitar con el comité desembolso del fondo de Solidaridad o con el gerente si no es económico.

El año 2022 se entregaron donaciones a varios asociados y trabajadores que tuvieron calamidad doméstica. Además con autorización del consejo de administración se rifaron varios mercados entre todo el personal.

GESTION HUMANA: se refiere a la administración del recurso humano (perfil de cargos, manual de responsabilidades y evaluación de desempeño)

-Se realizo todo el proceso de ingresos y retiros

-Se realizo todo el proceso de seleccion, pruebas e inscripción del personal del c--

-curso de capacitación en manejo de maquina industrial.

-Se realizó la evaluación de competencia a cada asociado

-Se realizó la certificación de maquina fileteadoras y plana con el SENA a 40 operarios

PRINCIPIOS COOPERATIVOS

- El espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- La administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- La adhesión voluntaria, responsable y abierta, como Trabajador Asociado.
- La propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
- La participación económica de los asociados en justicia y equidad.
- La formación e información para sus miembros de manera permanente, oportuna y progresiva.
- La autonomía, autodeterminación y auto gobernación.
- El servicio y proyección a la comunidad mediante el impulso de actividades culturales y artísticas.
- La integración con otras organizaciones del mismo sector.
- La promoción y la cultura de prevención y protección ambiental.
- La seguridad y la seguridad en el trabajo de los asociados, y
- La previsión económica, para la satisfacción de necesidades comunes

POLITICAS

- Generar y mantener trabajo para todos sus Trabajadores Asociados.
- Promover el desarrollo integral del ser humano.

- Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor, como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.
- Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
- Generar programas culturales y recreativos.
- Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.
- Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, al trabajo, la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna.

Valores

- Solidaridad
- Responsabilidad
- Honestidad
- Integridad

2. INFORME DE CUMPLIMIENTO LEGAL

- La Cooperativa es dueña de los medios de producción (edificio, maquinaria, equipos de cómputo y comunicación, muebles y enseres) los cuales recibieron el mantenimiento preventivo y correctivo necesario para su óptimo funcionamiento y desempeño. Todos estos debidamente asegurados.
- Todas las aplicaciones y programas con los cuales procesamos la información de la cooperativa están debidamente amparados mediante las licencias o contratos respectivos.

- La cooperativa cumple con las obligaciones fiscales que le corresponde, efectuando los pagos y enviando los informes requeridos en forma oportuna.
- En cumplimiento de lo ordenado por el Parágrafo 2 del Artículo 7 de la Ley 1231 de 2008, adicionado por medio del Artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, se deja constancia que durante el ejercicio que comprende el presente informe no se entorpeció la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores de la Cooperativa.
- Mensualmente se envía la información a los clientes sobre los pagos de seguridad social que hace la cooperativa, según el decreto reglamentario 4588 de 2006. Y trimestralmente al Ministerio de trabajo y la Superintendencia de Economía Solidaria.
- La cooperativa está dando cumplimiento a la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos. Capacitando al personal sobre dicha norma
- Para dar cumplimiento a la circular externa Nro. 14 del 12 de diciembre del 2018, el sistema de lavado de activos esta implementado. Se capacito todo el personal de asociados y trabajadores sobre el tema de lavados de activos. La Cooperativa envió trimestralmente el reporte a la UAIF, dos personas realizaron el diplomado de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- El 50% del personal operativo está certificado con el SENA en máquina básica de confección industrial - fileteadora y plana.

La disminución con respecto al año anterior se debe al retiro de personal pensionado que estaba certificado y el ingreso de personal nuevo.

- Se realizó la auditoria del Sistema Seguridad y Salud en el trabajo en diciembre del 2022 con un profesional externo donde la cooperativa no presentó ninguna no conformidad
- Dando cumplimiento al decreto 1334 de 2018 la cooperativa cumple con la cuota de aprendices
- Dando cumplimiento a la resolución 2346 del 2007 la coordinadora de SST programo al personal los exámenes de control, ingreso, retiro y de pos incapacidad de acuerdo a las necesidades de la cooperativa.
- Dando cumplimiento a la ley 1010 del 2006 y la resolución 0652 de 2012 el comité de convivencia laboral de la cooperativa funciona de acuerdo a la normatividad vigente.
- Dando cumplimiento a la resolución 2013 del 1986 El comité COPASST está integrado y reglamentado de acuerdo a la normatividad vigente
- Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 314 Se hizo actualización de datos ante la DIAN.
- Se realizó capacitación en cooperativismo con el consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comité de apelaciones principales y suplentes, entrenadoras, supervisores, bodega mecánicos y personal administrativo.
- Los estados financieros que hoy se presentan han sido preparados de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia (NCIF), establecidas en la Ley 1314 de 2009, reglamentadas por el Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, modificado

por el Decreto 2496 de 2015. Las NCIF se basan en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), junto con sus interpretaciones, emitidas por el Consejo Técnico de la Contabilidad en Colombia.

- Todos los resultados presentados en el día de hoy, están soportados en los estados financieros preparados bajo NIIF para pymes al cierre de año 2021-2022 y están debidamente revisados y dictaminados por el revisor fiscal de la cooperativa.

3. LITIGIOS DE LA COOPERATIVA

A continuación presento el Informe entregado por el abogado Doctor RODRIGO PALACIO

Marinilla, febrero de 2023

Señores

Asamblea General de Asociados

Consejo de Administración

Empresa Cooperativa el Santuario Cooperativa de Trabajo Asociado

INCOOMAR C.T.A.

Ciudad

Asunto: Informe de actividades INCOOMAR C.T.A.

RODRIGO PALACIO CARDONA, en calidad de representante legal de **PALACIO CONSULTORES S.A.S.**, me permito presentar informe de las actividades realizadas, del estado en que se encuentran los trámites adelantados por la UGPP frente a INCOOMAR C.T.A. y de las gestiones desplegadas en aras de ejercer el derecho de defensa y contradicción frente a esta entidad.

1°. Se contrato a la firma Palacio Consultores S.A.S., con la finalidad de que realizará la representación en sede administrativa y judicial de la Cooperativa frente a la UGPP y realizará una asesoría jurídica de la cooperativa.

El objeto del contrato es el siguiente:

Asumir la defensa en sede administrativa, extrajudicial y/o judicial tanto por activa como por pasiva que se requiera, en todos asuntos relacionados con la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales de la Protección Social a la Cooperativa.

Prestar los servicios de asesoría jurídica permanente tendientes a promover iniciativas de proyectos de actos administrativos y de Ley relacionados con el pago de los aportes a la seguridad social de los asociados de la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Acompañar y asesorar a la Cooperativa y sus órganos de administración en la definición de las estrategias jurídicas que le permitan dar cumplimiento a la función social que cumple la Cooperativa, para lo cual realizará los actos y contratos que se requieran.

2°. El estado en que se encuentra el trámite del procedimiento administrativo sancionatorio adelantado por la UGPP frente a INCOOMAR C.T.A. es el siguiente:

A- MODIFICACIÓN DE AUTOLIQUIDACIONES Y SANCIÓN POR MORA E INEXACTITUD:

A través de la RESOLUCIÓN NO. RDO-2018-02217 del 29 de junio de 2018 mediante la cual se profirió Liquidación Oficial y de la RESOLUCIÓN No. RDO.2019-01112 del 03/07/2019 “por medio de la cual se resuelve el recurso de reconsideración” interpuesto en contra de ella, se modificó el valor de los aportes por mora e inexactitud en la presentación de las autoliquidaciones y pagos de los aportes al Sistema de la protección social, por el período comprendido entre el 01 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, y se definió una sanción por inexactitud.

B- ELABORACIÓN DE LA DEMANDA DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

La firma presentó una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho, dentro de la oportunidad legal para el efecto en contra de la RESOLUCIÓN NO. RDO-2018-02217 y la RESOLUCIÓN No. RDO.2019-01112, la cual fue admitida y la UGPP ya contesto. La cual cursa con el radicado 05001233300020190300300. El día 28 de enero de 2020, se presentó pronunciamiento frente a las excepciones propuestas por la UGPP y una solicitud de pruebas (el testimonio de la contadora y del revisor fiscal de la cooperativa e igualmente se aportó como prueba la reforma del régimen de compensaciones).

El 4 de junio de 2021, el tribunal negó la excepción de caducidad formulada por la UGPP.

La UGPP presentó oferta de revocatoria directa fundamentado en las siguientes consideraciones jurídicas:

La UGPP afirma que existe un “cambio de interpretación” en lo que respecta a la declaración y pago de la seguridad social, a la luz de la Circular Conjunta 048 del 10 de agosto de 2021 y la Sentencia SU 24724 del 24 de marzo del 2022 de la Sección Cuarta del Consejo de Estado, según la cual:

- De la redacción de los artículos 1 y 2 del Decreto 3553 de 2008, y 3 de la Ley 1233 de 2008, las compensaciones ordinarias se determinan en función del tipo de labor, el rendimiento y la calidad del trabajo aportado, es decir, que se establecen como contraprestación directa del servicio. Lo mismo ocurre con las extraordinarias, que como bien lo señala la normatividad, son las adicionales a las ordinarias, pero que también se pagan como retribución por el trabajo. (Folio 20 – Sentencia Unificada).
- El elemento determinante para que el cooperado se haga acreedor al pago de la compensación ordinaria y extraordinaria es la prestación del servicio, que se ve retribuido con el reconocimiento de los citados emolumentos (Folio 21 – Sentencia Unificada).
- Se concluye que el régimen de compensaciones es una de las fuentes que regula las relaciones de la cooperativa y el asociado, en específico, lo referente a

las modalidades, montos y periodicidad de las compensaciones que se convengan en el acuerdo cooperativo, y que según la legislación, los únicos pagos en favor de los asociados como retribución de la labor desempeñada, serán las compensaciones ordinarias y extraordinarias y, de manera excepcional los pagos provenientes de los fondos de educación y solidaridad, como mecanismo de participación de la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa (Folio 22 – Sentencia Unificada).

- • Dicho de otra forma, no es viable que, dentro de la base gravable para calcular los aportes al sistema de la protección social, se incluyan sumas que
- el cooperado no recibe a título de retribución por la ejecución de su actividad material o inmaterial. (...) Lo anterior, debe entenderse en el sentido que, siempre que un pago, independiente de la denominación que se le dé, retribuya el servicio, deberá hacer parte de la base gravable de los aportes, según se trate de una compensación ordinaria o extraordinaria. (Folio 26 – Sentencia Unificada).

La Sección Cuarta del Consejo de Estado precisó en 5 reglas jurisprudenciales el alcance y contenido de los artículos 2 y 6 de la Ley 1233 de 2008 que, en su orden, consagran lo referente a los elementos esenciales de las contribuciones especiales (SENA, ICBF y CCF), y la afiliación y pago al sistema de seguridad social integral (salud, pensión y ARL)

- • El IBC de los aportes a los subsistemas que conforman el sistema de seguridad social integral (salud, pensión y ARL) está conformado por la suma de las compensaciones ordinarias y extraordinarias devengadas en el mes, entendidas como los emolumentos que recibe el cooperado únicamente como retribución por la ejecución de su actividad material o inmaterial.
- • El IBC de los aportes con destino al SENA e ICBF será la compensación ordinaria mensual establecida en el régimen de compensaciones, y para los destinados a las CCF, será la suma de las ordinarias y extraordinarias

devengadas en el mes, entendidas como los valores que recibe el cooperado únicamente como retribución por la ejecución de su actividad material o inmaterial.

- Las sumas que reciba el cooperado que no constituyen compensación, es decir, las que no se determinan en función del tipo de labor desempeñada (material o inmaterial), el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado, no integrarán el IBC de los aportes con destino al sistema de seguridad social integral ni a las contribuciones especiales. Entre otras, las sumas de dinero que reciben los trabajadores asociados por concepto de los excedentes de que trata el numeral 3 del artículo 54 de la Ley 79 de 1988, descansos, los pagos cuya finalidad sea el transporte, alimentación, alojamiento, auxilio de rodamiento, gastos de representación, vestuario y los demás que se paguen para el cabal cumplimiento de las actividades, en los términos previstos en el régimen de compensaciones.

Cuando en el régimen de compensaciones se establezca que una compensación ordinaria o extraordinaria, entendidas como los emolumentos que recibe el cooperado únicamente como retribución por la ejecución de su actividad material o inmaterial, no integrarán el IBC de aportes al sistema de seguridad social y contribuciones especiales, se aplicará el límite previsto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, es decir, que no podrán superar el 40% del total de la remuneración. El monto que supere ese límite también hará parte de la base gravable.

Las planillas integradas de liquidación de aportes PILA, son consideradas declaraciones tributarias, por lo que las compensaciones ordinarias y extraordinarias sobre las cuales se calculan los aportes se presumen veraces. Sin embargo, si el ente fiscalizador cuestiona la falta de inclusión en la base gravable de pagos que a su juicio son compensaciones ordinarias o extraordinarias, le corresponde al empleador o aportante, con los medios probatorios pertinentes, justificar y demostrar que el pago realizado no constituye compensación, es decir, que no tiene por finalidad retribuir el servicio

De la posición asumida se desprende que únicamente cuando en el régimen de compensaciones se determine que una compensación que tiene la naturaleza y alcance de ordinaria o extraordinaria (esto es aquellos que retribuyen la actividad material o inmaterial del asociado) no hacen parte del IBC, "se aplicará el límite previsto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, que dispone que no podrán superar el 40% del total de la remuneración. El monto que supere ese límite también hará parte de la base gravable."

La oferta de revocatoria no fue aceptada pues no tiene en cuenta conceptos a favor de la cooperativa, ni tampoco que el criterio de interpretación no es nuevo, por lo que, no se legitimarán las actuaciones arbitrarias y contrarias a derecho de la UGPP.

En la actualidad se esta pendiente que el Tribunal Administrativo de Antioquia fije fecha reanudar la audiencia inicial, en la cual se adoptarán diferentes decisiones, de las que se destaca la fijación del litigio, y el decretó de las pruebas.

Debido a la demanda presentada, el proceso de cobro coactivo de la obligación se encuentra suspendido por la UGPP.

C- La Cooperativa debe estar atenta de cualquier comunicación de la UGPP relacionada con los demás períodos gravables (2014 y siguientes) para que la firma pueda proceder a la realizar la representación en sede administrativa y judicial.

3°. Con la asesoría de la firma se realizó una reforma al régimen de compensaciones de la cooperativa.

4°. La firma elaboró una solicitud de devolución de devolución tributaria por pago de lo no debido de las contribuciones especiales parafiscales, para que fuera presentada por la Cooperativa ante las diferentes EPS, Sena y ICBF peticionando la devolución de lo pagado.

Frente a las EPS que dieron respuesta (EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA S.A., EPS SANITAS, Salud Total EPS-S S.A., MEDIMAS EPS S.A., LA NACIÓN - MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-.) se promovió una demanda a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho que cursa bajo el radicado 05001233300020210157000 en el Tribunal Administrativo de Antioquia, la cual fue admitida, algunas EPS han contestado la demanda y se encuentra pendiente de que corran traslado de las excepciones para pronunciarse frente a ellas y de la fijación de la audiencia inicial.

Debido a que no habían dado respuesta las siguientes EPS, se reiteró la solicitud de devolución tributaria frente a: Coomeva, Cafesalud, Savia Salud y Nueva EPS, por lo que, una vez den respuesta se presentará demanda en contra de estas entidades.

Igualmente, en lo que respecta a la solicitud de devolución tributaria elevada frente al ICBF, fue notificada el 2 de noviembre de 2022 la Resolución No. 2736 "por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición en contra de la Resolución No. 2529 del 27 de septiembre de 2022", frente a la cual se presentará demanda de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.

Por otro lado, sobre la solicitud de devolución tributaria elevada frente al SENA según información suministrada por la cooperativa no se tiene respuesta y en consecuencia no se ha agotado la sede administrativa para poder presentar la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción contencioso administrativa a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.

5°. Se ha prestado acompañamiento jurídico a la cooperativa en diferentes asuntos.

6°. Se realizó acompañamiento a Confecoop en diferentes iniciativas legislativas que fueron expedidas y se realizó lobby para su aprobación. Las cuales son beneficiosas para el sector cooperativo y se encuentran alineadas con la estrategia de defensa judicial estructurada en contra de la UGPP.

Cordialmente,

RODRIGO PALACIO CARDONA

Representante Legal

PALACIO CONSULTORES S.A.S

4. CUMPLIMIENTO SOCIAL

A. La cooperativa cumplió a cabalidad con los pagos de las compensaciones ordinarias y extraordinarias a todos los trabajadores asociados y trabajadores los cuales constituyen ingreso base para la cotización a la seguridad social integral de todo el personal, de acuerdo a los lineamientos del decreto 4588 y la ley 1233, los estatutos, el régimen de compensaciones y deducciones. Que son las normas que rigen las cooperativas en esta materia, la compensación fue pagada en forma oportuna a todos los asociados y trabajadores de la cooperativa al igual que las primas semestrales.

COMPENSACIONES

AYUDA PARA TRANSPORTE	308,162,752
-----------------------	-------------

COMPENSACION ORDINARIA	3,657,813,331
INCAPACIDADES PAGADAS	27,388,534
INCENTIVO INDIVIDUAL	348,291,135
RECARGO NOCTURNO	89,335,718
TIEMPO SUPLEMENTARIO	4,982,816
TOTAL COMPENSACIONES	4,435,974,286
COMPANSACIONES SOCIALES	
COMPENSACION ANUAL DIFERIDA	434,869,185
COMPENSACIÓN SEMESTRAL	430,151,067
DESCANSO ANUAL COMPENSADO	312,787,194
DOTACION	52,600,786
INTERESES COMPENSACION ANUAL	50,826,687
TOTAL COMPENSACIONES SOCIALES	1,281,234,919
SEGURIDAD SOCIAL	
RIESGOS PROFESIONALES	49,017,651
APORTES CAJAS DE COMPENSACION	194,523,975
APORTES PENSION	611,413,100
SEGURIDAD SOCIAL	874,843,656

APRENDICES	29,522,668
TOTAL PAGOS ORDINARIOS	6,621,575,600
BENEFICIOS PAGADOS	
BONOS	404,390,000
PRIMA DE PRODUCTIVIDAD	421,000,000
AGUINALDO	445,508,333
TOTAL BENEFICIOS	1,270,898,333

TOTAL PAGOS AL PERSONAL 7,892,473,863

El pago a los asociados y trabajadores equivale al 77% de las ventas

En promedio un trabajador asociado directo de Incoomar, recibió una compensación de \$ 2.182.126. Y en beneficios un asociado recibió en promedio \$6.418.678

B. La cooperativa continuo con el Centro de Capacitación De maquina industrial, certificado y avalado por el SENA. Este centro fue aprobado mediante resolución 00901 el 4 de junio de 2004, con una intensidad de 999, donde se favorecieron 50 personas aprovechando el patrocinio de algunas empresas.

Incoomar aporta la infraestructura (local, maquinaria, repuestos, materiales) y el recurso humano (entrenadora, supervisora, mecánico y Seguridad y Salud en el Trabajo).

En el mes de abril de 2022 el SENA realizo auditoria a este centro de capacitación y después de constatar el excelente funcionamiento renovó esta autorización.

La distribución de excedentes de año de la asamblea ordinaria del año anterior

Fue ejecutado de acuerdo a los lineamientos de la circular financiera de la Supersolidaria.

Todos los comités que tiene la cooperativa Funcionaron correctamente:

Comité de educación

Comité de convivencia laboral

Comité de bienestar social

Comité de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)

Comité de emergencias (Covid 19)

5. APORTES SOCIALES

Están constituidos por los aportes que realiza cada uno de los Trabajadores asociados en el momento de su ingreso a la cooperativa y el 2% de la compensación mensual ordinaria durante su permanencia como asociado.

A diciembre 31 de 2022 Incoomar contaba con 185 trabajadores asociados

Durante el año 2022 se entregó en aportes \$130.890.185 debido a la renuncia de 23 trabajadores Asociados (13 jubilados, 10 por renuncia voluntaria).

Y recibió \$168.961.325 correspondiente al 2% de la compensación mensual, la cuota quincenal que pagan los nuevos asociados y por la revalorización de aportes.

6. PRODUCCIÓN

En los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio la ocupación de la capacidad instalada disminuyó ya que el cliente disminuyó la demanda.

Por esta razón nos vimos en la obligación de enviar personal a vacaciones así:

MES	NUMERO DE PERSONAS EN VACACIONES	%
MARZO	71	26%
MAYO	87	32%
JUNIO	23	8%
JULIO	134	49%

- a. Se cumplió con la meta de la eficiencia de la planta todos los meses la eficiencia promedio del año fue de 72%
- b. Se ingresó 62 personal del curso de capacitación y personal externo.
- c. Se realizaron cambios entre secciones y operarias para mejorar el desempeño de los equipos.
- d. Es importante resaltar que la cooperativa conto con una buena infraestructura como: (maquinaria, guías y aditamentos, talento humano, edificio) para atender las necesidades del cliente.
- e. La cooperativa compro la maquinaria necesaria entre ellas recubridora, zz, presilladora y fileteadoras
- f. Se realizo seguimiento a las secciones de más baja eficiencia
- g. Se incremento la capacidad instalada de brasier pasando la sección de faja para brasier
- h. Se implemento matriz de polivalencia por operación
- i. Se aumento de portafolio de referencias para los productos (brasier)

Ventas

La eficiencia promedio real operativa de la Cooperativa fue del 69 %

COMPARATIVO EN VENTAS

Como ya explicamos la capacidad instalada no fue utilizada en su totalidad, por esta razón el incremento en ventas con respecto al año anterior solo fue del 0.7%

PRODUCTO	VENTAS AÑO 2022	VENTAS AÑO 2021	VARIACION	% VARIACION
CONFECCION ROPA INTERIOR	9,385,656,651	9,358,294,221	27,362,430	0.29%
CORTE DE PRODUCCION	540,434,564	429,482,610	110,951,954	26%
VENTA DE MATERIALES	261,852,797	326,390,287	64,537,489	-20%
TOTAL	10,187,944,012	10,114,167,118	73,776,895	0.7%

COMPARATIVO EN MINUTOS

PRODUCTO	MINUTOS AÑO 2022	MINUTOS AÑO 2021	VARIACION	% VARIACION
CONFECCION ROPA INTERIOR	20,012,061.09	21,967,826.81	1,955,766	-8.90%

CORTE DE					
PRODUCCION	1,152,312.50	1,008,175.14	144,137		14.30%
TOTAL	21,164,373.59	22,976,001.95	1,811,628		-7.9%

COMPARATIVO ENTREGA DE UNIDADES Y MINUTOS POR PRODUCTO 2021-2022

PROCESO	UNIDADES 2021	UNIDADES 2022	MINUTOS 2021	MINUTOS 2022	% PARTICIPACIÓN EN MINUTOS 2021	% PARTICIPACIÓN EN MINUTOS 2022
BRASIER	593.609	635.943	8.044.111	9.002.492	37%	45%
FAJA	128.451	108.703	2.590.222	2.140.824	12%	11%
BOXER	849.660	767.655	7.859.355	6.851.296	36%	34%
PANTY	617.879	436.316	3.398.338	2.200.252	16%	11%
TOTAL	2.189.599	1.948.617	21.892.026	20.194.864	100%	100%

- j. Es importante resaltar que la cooperativa conto con una buena infraestructura como: (maquinaria, guías y aditamentos, talento humano, edificio) para atender las necesidades del cliente. Lo que le permitió ampliar el portafolio en las referencias y productos.
- k. Buscando mejor productividad se hicieron varios cambios en el área de producción.
 - l. Se recibió capacitación con el contacto de calidad en los temas de
 1. Proceso de tejeduría
 2. Capacitación en PNC

En los últimos años la rotación del personal ha cambiado ya que ha salido personal jubilado y en esta misma medida ingreso personal nuevo.

En el siguiente cuadro mostramos el retiro de los asociados por jubilación en los últimos 5 años



8. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

a. Acodema

En el 2022, la Cooperativa sostuvo el convenio con la Asociación Comunitaria de Marinilla, que es la entidad que presta en el municipio el servicio exequial, y se le continuó realizando deducción por nómina a los asociados inscritos en el plan. Actualmente están afiliados 94 asociados de la cooperativa.

b. Tarjeta Bancolombia

La Cooperativa en el año 2022 canceló un total de \$17.568.000 por concepto de la cuota de administración de las tarjetas débito de todos sus asociados y trabajadores


NORA ALBA RAMIREZ GOMEZ
Representante Legal