



Manual de Comportamiento Profesional SCCOT



Manual de Comportamiento Profesional SCCOT

MISIÓN SCCOT

Propender por el desarrollo responsable de la especialidad de Cirugía Ortopédica y Traumatología y la aplicación ética del ejercicio médico en la comunidad, fomentando el bienestar laboral con la participación activa de sus miembros, velando por la unidad, el bienestar profesional y gremial, basado en una organización científica que permita cumplir con sus objetivos.

VISIÓN SCCOT

Posicionar a la SCCOT en el 2021, al cumplir sus 75 años, como la Sociedad Ortopédica líder, académica y gremial, en el sector salud; competitiva, sostenible y modelo de gestión en el continente Latinoamericano; a través de la investigación y programas de desarrollo profesional continuo teórico – práctico en el sistema musculo-esquelético; en beneficio de sus miembros, pacientes y la comunidad en general.



CONTENIDO

Artículo 1.	FUERO CORPORATIVO9
Artículo 2.	RESPONSABILIDAD9
Artículo 3.	Garantías al debido proceso9
Artículo 4.	Gradualidad en la tipificación de las faltas10
Artículo 5.	DE LAS FALTAS11
Artículo 6.	DE LAS INFRACCIONES13
Artículo 7.	DEL AMPARO13
Artículo 8.	PRINCIPIO DE LEGALIDAD DE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES13
Artículo 9.	DE LAS DIGNIDADES COMPETENTES DE LA SCCOT14
Artículo 10.	DE LAS ETAPAS DEL PROCESO14
Artículo 11.	CALIFICACIÓN PREVIA14
Artículo 12.	ACTOS INEQUÍVOCOS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE COMPORTAMIENTO PROFESIONAL15
Artículo 13.	DE LAS SANCIONES16
Artículo 14.	PROTECCIÓN DE DATOS “HÁBEAS DATA”17
Artículo 15.	INHABILIDADES18
Artículo 16.	INCOMPATIBILIDAD19

Miembros Comisión Comportamiento Profesional SCCOT



DR. NICOLAS
RESTREPO



DR. CESAR
ALVARADO



DR. ANTONIO
SOLANO



DR. JORGE FELIPE
RAMIREZ



DR. LUIS
PADILLA



Manual de Comportamiento Profesional SCCOT

El Miembro de la SCCOT como ciudadano, está sujeto a las acciones jurídicas que determinan la Constitución Política de 1991, y en especial la Ley 23 de 1981 código de ética médica, cuyo deber es cumplir con las políticas y preceptos legales.

El Estatuto de la SCCOT contempla la presunción de legalidad y principio de subordinación, dónde sus miembros están obligados acatar los lineamientos establecidos en calidad de miembro de la sociedad y de igual forma las competencias de la comisión permanente de comportamiento profesional; en caso que se viole, estará en curso de las sanciones y amonestaciones que dé lugar.

Artículo 1.- FUERO CORPORATIVO. El Fuero Corporativo es la facultad que tiene la Sociedad Colombiana de Cirugía Ortopédica y Traumatología, de analizar el comportamiento ético-disciplinario de todos los Miembros de la misma al promulgar este Manual de Comportamiento profesional Asociativo y el derecho de estos a ser sancionados solo de acuerdo con las normas contenidas en el mismo.

Artículo 2.- RESPONSABILIDAD. Solo se es responsable cuando se incurre en violación de manera intencional y culposa. Hay intención cuando se quieren los efectos de la conducta definida como falta en el presente reglamento. Hay culpa cuando no se quisieron dichos efectos, pero que, realizados son imputables por negligencia, impericia e imprudencia de quien lo produce.

PARÁGRAFO: No hay lugar a responsabilidad cuando el hecho se realiza por fuerza mayor, en defensa de la propia persona, de otro miembro o asociado o de la Sociedad. Esta circunstancia debe probarse en proceso.

Artículo 3. Garantías al debido proceso. Toda trasgresión al Estatuto, políticas, reglamentación interna y Manual de comportamiento profesional de la SCCOT, será sancionada; una vez se determine la responsabilidad, observándose el Debido Proceso.

El debido proceso conforme lo establece el artículo 29 de la Constitución Política Colombiana de 1991 y demás normas legales, para la aplicación de este manual opera así:

1. Recaudar la información y las pruebas suficientes sobre la falta presuntamente cometida y sobre el hecho presentado.
2. Notificarle al investigado del proceso disciplinario que se le adelanta.
3. Escuchar en versión libre y/o en descargos a la persona.
4. Recibir las pruebas documentales, medios físicos y electrónicos, testimonios verbales.

5. Analizar el caso en la comisión comportamiento profesional.
6. La comisión establecerá la sanción según el artículo 13 del presente manual
7. La comisión efectuará el debido proceso según el artículo 3 del presente manual
8. Cumplidos los numerales 6 y 7, si el caso amerita la desvinculación como miembro de la SCCOT y habiéndose cumplido el debido proceso, se citará la Junta Directiva, para la decisión final y la notificación al interesado.

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme al debido proceso durante la investigación opera la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos entre las partes, conforme lo establece la legislación Colombiana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el evento que el quejoso haya presentado una queja temeraria mal fundamentada, estará en curso de una investigación y posible sanción según lo contemplado en este manual de comportamiento profesional.

Artículo 4. Gradualidad en la tipificación de las faltas. Faltas, su tipificación y las posibles sanciones con el debido proceso y se entiende por falta: “Todo comportamiento o conducta que va en contra de los principios de legalidad instaurados en el Estatuto, reglamentación vigente de la organización y aquellos establecidos en el Manual de comportamiento profesional; , que afecten a los miembros de la SCCOT”. Para materializar la falta se debe revelar una conducta o comportamiento de la persona o personas, tener las pruebas o material probatorio, que se observe que se actuó de manera consciente y deliberada, estar involucrado uno o varios miembros, que rompen uno o varios principios éticos, políticas y normas; que afectan los procesos de la organización, y que termina afectando el derecho de otro.

Faltas leves: Las faltas leves son aquellas que no afectan directamente a otros, a los bienes de la SCCOT o de cualquier miembro, ni lesionan la honra o el respeto del otro; ocurren por descuido, faltas de previsión o anticipación de consecuencias por parte de la persona. El comportamiento del cualquier miembro de la sociedad que no cumpla con los deberes consignados en el Estatuto, reglamentación vigente, y manual de comportamiento del profesional. La falta leve se puede convertir en grave cuando es reiterativa, y por lo mismo, se constituye en una conducta intencionada que lesiona a unas o varias personas de la SCCOT.

Faltas graves: Las faltas graves son aquellos comportamientos que comprometen los principios, las políticas y normas básicas de convivencia y afectan de manera significativa a los miembros de la SCCOT o a cualquier miembro de la sociedad, causándole daño y que ponga en riesgo lo que la sociedad contempla dentro de su misión institucional, plan estratégico, programa de gobierno en vigencia, portafolio de servicios, eventos vigentes y futuros así como el presupuesto anual de la sociedad.

Artículo 5.- DE LAS FALTAS. Sin perjuicio de las acciones penales pertinentes, son faltas contra la SCCOT o sus miembros:

5.1. El fraude, la malversación o el abuso del patrimonio de la Sociedad.

5.2. La persecución a la Sociedad por parte de un miembro, prevaleciéndose de cargo civil o administrativo, así como cualquier otro que implique mando o autoridad.

5.3. Afiliarse o afiliar un miembro con infracción del Estatuto Corporativo.

5.4. La revelación a terceros de información corporativa de carácter restringida.

5.5. Prevalerse de la hospitalidad brindada por un miembro en su casa, sitio de trabajo, o consultorio para realizar actos contrarios a la moral o la lealtad debida, o ejecutar estos actos en sitio público o contra la

familia del mismo. En el caso de que se cometan actos fuera de la Sede de la SCCOT o en eventos de ella, solo el miembro ofendido puede formular queja ante la Junta Directiva de la SCCOT.

5.6. La calumnia o la mentira en deshonra de un miembro de la SCCOT o su familia, entendiéndose por tal, imputación falsa o maliciosa de un delito común.

5.7. La falsificación, sustracción, ocultación y retención de documentos corporativos, así como la destrucción maliciosa o culposa de los mismos.

5.8. El desacato o desobediencia a decisiones de las autoridades corporativas. Se entiende por desacato, la injuria, el insulto o amenaza a la autoridad corporativa, y por desobediencia, la negativa abierta, desafiante y sistemática a cumplir lo dispuesto en decisión corporativa.

5.9. La injuria a un miembro de la SCCOT o a su familia, entendiéndose por ella todo hecho ejecutado y toda frase o palabra pronunciada o escrita con malicia y que implique menosprecio, desprestigio o descrédito.

5.10. La formación de grupos que tiendan a buscar la perturbación y la discordia entre miembros de la SCCOT, los grupos de especialistas que atenten contra la actividad asistencial de los colegas creando concertaciones con entidades por menor valor para buscar obtener contratos, desestabilizar el mercado laboral y en general, la formación de grupos que atenten contra los valores corporativos de nuestra Sociedad.

5.11. Acciones inmorales, que riñan contra las normas generales de comportamiento y las buenas costumbres, realizadas durante actos oficiales de nuestra Sociedad, generando la desaprobación pública y en general, toda acción inmoral que vaya contra el Estatuto y ordenamiento legal Corporativo, las leyes de la República de Colombia, la moral y las buenas costumbres.

5.12. La indigna o indebida explotación del nombre de la Sociedad Colombiana de Cirugía Ortopédica y Traumatología o sus autoridades, para obtener, lucro, ventajas o beneficio personal o de terceros.

5.13. El abuso en el ejercicio de la palabra, considerándose como tal, la falta de moderación en el empleo de vocablos, expresiones o alusiones desobligantes contra miembros presentes o ausentes, o el tono agresivo o altisonante.

5.14. La negativa a rendir declaración o información en cualquier proceso que se adelante en la Sociedad, como consecuencia de la aplicación del presente reglamento o a cualquier estamento judicial.

5.15. Todo grave abandono de las obligaciones en ejercicio de un cargo corporativo y todo abuso en el desempeño de las mismas.

5.16. Conflicto de intereses y/o falta en la divulgación a consulta del mismo.

5.17. Faltas contra la ética-médica en su ejercicio profesional.

Artículo 6. DE LAS INFRACCIONES. Las infracciones deberán ser denunciadas ante la Comisión de comportamiento profesional, quien apertura la investigación en condición de reserva, concluyendo con una propuesta de resolución y/o conciliación de las partes. La comisión luego de escuchar al interesado o a las partes, adoptará la resolución procedente, acordando la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda y si da lugar.

Artículo 7. DEL AMPARO. La comisión comportamiento profesional, apoyara el amparo de aquellos miembros de la SCCOT que se vean incursos en actuaciones generadas en el ejercicio de sus cargos como dignatarios o directivos de la organización y/o quejas interpuestas por miembros de la sociedad, terceros y estamentos jurídicos relacionados directamente con finalidad contemplado en los Estatutos.

Artículo 8.- PRINCIPIO DE LEGALIDAD DE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES. Ningún miembro de la Sociedad, podrá ser sancionado sino por las faltas definidas en este Reglamento y mediante la observancia del Manual de Comportamiento corporativo que el mismo contempla.

Artículo 9.- DE LAS DIGNIDADES COMPETENTES DE LA SCCOT. La autoridad competente para aplicar el presente Manual en casos concretos de faltas dadas, es la Comisión Permanente de Ética y Comportamiento Profesional.

La valoración de dichos hechos, así como la solicitud de pruebas periciales, debe estar a cargo de los miembros del Comité de Ética y Comportamiento Profesional, o en su defecto, estos delegar su análisis a un comité Ad- hoc, conformado por tres miembros titulares designados por el mismo Comité, de acuerdo con la subespecialidad involucrada.

En cualquiera de los dos casos, será escogido uno de los miembros para que se instruya el proceso disciplinario y presente sus conclusiones dentro de un término no superior a treinta días calendario. Presentado el informe de conclusiones por el Comisionado Instructor, el Comité en pleno, se ocupará de su conocimiento para deliberación y fallo, y podrá, si lo considera conveniente, solicitar la ampliación del informativo señalando término para los efectos, el cual en ningún caso podrá ser superior a quince días.

Si la falta se cometió en una Seccional, los hechos deben ponerse en conocimiento de los entes gubernativos del Organigrama SCCOT, para que estos a su vez informen a la Comisión Permanente de Comportamiento Profesional.

Artículo 10.- DE LAS ETAPAS DEL PROCESO. La existencia de una presumible falta contra el presente Manual y la consiguiente responsabilidad del miembro SCCOT para la imposición de sanción, se establecerán conforme a las etapas del proceso que establece la legislación Colombiana.

Artículo 11.- CALIFICACIÓN PREVIA. La calificación previa de los hechos ocurridos es competencia de la Comisión Permanente de Comportamiento Profesional y consiste en la denominación técnica reglamentaria de los mismos. La calificación se hará:

- a) De oficio si el hecho ha sido conocido directamente por algún miembro de la Comisión.
- b) Por solicitud del Presidente de la Sociedad o del Fiscal de la misma.
- c) Por queja formal escrita, presentada por un miembro de la Sociedad, que debe incluir la identificación con nombres y apellidos del implicado y una narración de los hechos presumiblemente constituyentes de falta.

Artículo 12.- ACTOS INEQUÍVOCOS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE COMPORTAMIENTO PROFESIONAL. La Comisión Permanente o en su defecto, la Comisión Ad/hoc, habrá de observar un especial sigilo durante las averiguaciones del caso, la cual se encaminará a comprobar:

- a) si los hechos sucedieron.
- b) si se consideran falta prevista en el presente reglamento.
- c) si el implicado actuó como autor o copartícipe.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comisionado Instructor, dispondrá de un término de treinta días calendario para obtener las pruebas que haya lugar y posteriormente, rendir el primer informe a la Comisión en pleno; dicho período de tiempo será respetado, salvo en aquellos casos en que por la dificultad en aportar las pruebas necesarias para el proceso, no se alcance a determinar de manera real y objetiva la existencia del hecho. De ser así, el Comisionado instructor, está en la obligación de informar al Comité, antes del vencimiento del término, quien tendrá la potestad de prolongar el tiempo de instrucción de acuerdo con los requerimientos especiales del caso.

La decisión basada en este informe de conclusiones, podrá ser de dos tipos:

1. Archivar la investigación, al no encontrar méritos suficientes de parte del investigado, para formular cargos por violación a la normatividad de nuestro Manual de Comportamiento Asociativo SCCOT.
2. Declarar que existe mérito para formular cargos y que se cumpla

con lo estipulado en el articulado que se encuentra en el manual de comportamiento asociativo de la SCCOT, procediendo a informar al investigado para que pueda ser oído en descargos en reunión del Comité en pleno, respetando el debido proceso y continuando con el mismo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si por los mismos hechos, constitutivos de falta asociativa, la justicia ordinaria está adelantando investigación, no se suspenderá el proceso de la SCCOT. Cada proceso seguirá su curso y la decisión del uno no afectará la final del otro.

Artículo 13.- DE LAS SANCIONES. Las sanciones por las faltas descritas en el presente Manual de Comportamiento profesional, deben aplicarse y quedar en firme, una vez se hayan agotado todas las instancias probatorias y deliberatorias y se haya determinado por los miembros del Comité, la existencia de un verdadero hecho. Dichas sanciones, asimiladas al Artículo 83 de la Ley 23 de 1981, CÓDIGO DE ÉTICA MÉDICA, podrán ser:

13.1. Amonestación privada

13.2. Censura, que podrá ser:

a) Escrita pero privada.

b) Escrita y pública.

c) Verbal y pública.

13.3. Suspensión en la calidad de Miembro SCCOT hasta por seis meses;

13.4. Suspensión en la calidad de Miembro SCCOT, mayor a 6 meses y hasta por cinco años.

13.5. Suspensión en la calidad de Miembro SCCOT de manera permanente.

PARÁGRAFO PRIMERO: La sanción aplicable en cada caso se determinará teniendo en cuenta:

- a) la naturaleza de la falta,
- b) las consecuencias de la misma,
- c) el carácter de reincidencia del infractor,
- d) las obligaciones especiales que su cargo o estatus profesional conllevan,

Artículo 14. PROTECCIÓN DE DATOS “HÁBEAS DATA”: La Ley estatutaria 1581 de 2012 regula el derecho fundamental del hábeas Data y señala la importancia de proteger los datos personales del individuo es así como el manual de comportamiento profesional de la SCCOT que se establece que los miembros y colaboradores respetan la privacidad e información de todos y cada uno de sus miembros, colaboradores, proveedores, socios comerciales y consumidores entre otros. Los datos de las personas tienen que ser manejados con responsabilidad y en cumplimiento de las normas de privacidad aplicables.

La información y protección de datos hace referencia al cumplimiento de:

- Actuar de acuerdo con la ley aplicable;
- Actuar de acuerdo con todas las obligaciones contractuales pertinentes;
- Reunir, usar y procesar dicha información únicamente con fines comerciales legítimos y los contemplados en el Estatuto y su reglamentación vigente.
 - Limitar el acceso a la información a aquellos quienes en el cumplimiento de sus cargos como dignatarios y/o directivos de la organización deban utilizar las bases de datos de la SCCOT; para ello deberán efectuar el requerimiento de envío de información inherente a su cargo a la división de imagen y comunicaciones y/o división de eventos, las cuales en toda circunstancia deberán contar con la autorización escrita en medio físico o virtual de la Secretaria General cuando se trate de temas académicos o educación médica continua y de la gerencia general cuando se trate de temas comerciales empresariales o relacionados con educación médica continua a la luz del Estatuto, reglamentación vi-

gente y los códigos de ética de AFIDRO y otros en general. En ningún caso los dignatarios y/o directivos de la organización podrán solicitar la entrega de copias de las bases de datos que estén en custodia de la organización.

Artículo 15. INHABILIDADES: “Situación de hecho previa a la elección, que impiden al asociado a postularse válidamente para ser elegido a un cargo o corporación, (Hecho pasado)”. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidad y conflicto de intereses. Se entienden incorporadas a este manual de comportamiento profesional, las señaladas en la Constitución y la Ley, para ser miembro de la sociedad o desempeñar un cargo no puede estar incurso en las inhabilidades así:

- Haber sido sancionado disciplinariamente por la SCCOT o por la legislación colombiana en los últimos 5 años.
- Haber sido declarado responsable penal, fiscal, o civilmente y/o suspendido de su oficio u profesión.
- Quienes hayan sido condenados en cualquier época por sentencia judicial, a pena privativa de la libertad, y/o que hayan atentado contra el patrimonio público, privado o de economía mixta, y hayan sido efectivamente condenados.
- No habrá postulación y/o designación que no tenga funciones detalladas en los estatutos, reglamento y normatividad interna de la SCCOT, las cuales deben estar enmarcadas en el portafolio de actividades y servicios de la organización, así como los programas de carácter institucional.
- Cuando tenga conflicto de intereses de carácter personal, particular y/o laboral, en el ejercicio de su profesión y que afecte los intereses de la SCCOT.

PARÁGRAFO PRIMERO: Nadie podrá postularse y/o ser elegido para una Dignidad y/o cargo directivo Nacional, Regional, Seccional ó de Capítulos de la SCCOT, sí en los respectivos períodos al cual aspira coinciden en el tiempo, así sea parcialmente, con cargos de similares funciones u homologables o que siendo de

diferente rango o denominación en otras entidades públicas, privadas, de economía mixta o de carácter asociativo, en sociedades científicas o gremiales, con o sin ánimo de lucro, de carácter nacional o internacional, ejerzan las mismas funciones para las cuales aspiran a ser elegidos o designado.

Artículo 16. INCOMPATIBILIDAD: “Situaciones de hecho simultáneas al ejercicio de una función, (hecho presente)”. Ningún miembro de la SCCOT podrá postularse y/o ser elegido para desempeñar un cargo corporativo en la SCCOT (Dignidad y/o cargo directivo Nacional, Regional, Seccional ó de Capítulos), si está vinculado simultáneamente en otra entidad científica, gremial o comercial, sea pública o privada, nacional e internacional; que desarrolle el mismo objeto social, finalidad, objetivos corporativos o afines a la SCCOT (SCCOT, CESME, CLEMI).

PARÁGRAFO PRIMERO: El miembro titular que ocupe un cargo dignatario de elección (Dignidad y/o cargo directivo Nacional, Regional, Seccional ó de Capítulos), no puede ocupar de manera simultánea un cargo en una sociedad con intereses similares a la Sociedad (SCCOT, CESME, CLEMI).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ningún miembro de la institución que ejerza un cargo corporativo en la Sociedad (SCCOT, CESME, CLEMI), podrá fundar u ocupar cargos directivos y/o de gestión de otra sociedad que cumpla objetivos afines y/o similares a la misma, excepto en los siguientes casos:

- Que sea un delegado presencial de la Junta Directiva Nacional de la SCCOT, en todo caso esta delegación será de carácter definido en lo temporal y en alcances de sus funciones.
- Un miembro vinculado a una entidad universitaria y/o hospitalaria pública o privada, nacional e internacional
- Con las entidades que tenga convenio vigente con la SCCOT.

Este Manual de Comportamiento Profesional rige a partir del día de su aprobación.
Bogotá D.C., Diciembre 15 de 2016

