

TRD.1000-17-02-094

Tuluá, 21 de abril de 2020.

Personal de Servicios de Salud

Afiliados participantes Asosindisalud

E-Mail: consulta-duquemendoza@outlook.com

Celular: 316 487 4224

00000395
RECIBO DE
Rubén Cruz Vélez CORRESPONDENCIA
FECHA: 22-04-2020 HORA: 5:30 pm
FIRMA: 

Asunto: Respuesta a Derecho de petición Radicado No. 0000067 5 de fecha 17-04-2020

Respetados Médicos:

En atención a la solicitud presentada ante la Empresa Social Estado Hospital Rubén Cruz Vélez, por medio del presente escrito me permito dar respuesta de fondo a cada uno de sus interrogantes, dentro de la oportunidad y término legal, de la siguiente manera:

Respecto a su interrogante sobre ***“LA CARENCIA DE FORMALIZACIÓN LABORAL”***:

Es importante dejar claro a los peticionarios, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a lo pretendido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia donde refiere que la respuesta a las peticiones está al margen de que sea favorable o no al peticionario. (Sentencia T-139/17).

Es importante recordar que el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990, modificado por el numeral 1 del artículo 1 de la Ley 584 de 2000 en concordancia con el artículo 39 de la Constitución Política de 1991, consagra: “son los empleadores y trabajadores quienes tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

Así mismo, el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante la Ley 26 de 1976 artículo 3º consagra: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal". Por lo tanto, se considera que los estatutos constituyen la regulación por excelencia respecto al funcionamiento interno de las organizaciones de carácter sindical, en atención a lo establecido en el artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 42 de la Ley 50 de 1990, que al respecto refiere lo siguiente; "ARTÍCULO 362. ESTATUTOS. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.

Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente: 1. La denominación del sindicato y su domicilio. 2. Su objeto. 3. Condiciones de admisión. 4. Obligaciones y derechos de los asociados. 5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción. 6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales. 7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago. 8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias. 9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculcados. 10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones. 11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos. 12. Normas para la liquidación del sindicato."

Por consiguiente, las organizaciones sindicales gozan de autonomía sindical, lo que significa que en el ejercicio de su fuero interno, pueden establecer las condiciones de funcionamiento que estimen pertinentes, **por lo que se entendería que cualquier controversia que se llegare a suscitar se resolverá de conformidad con lo acordado por la asamblea general, como máximo órgano rector y en atención al derecho de autodeterminación y autorregulación de que gozan o en su defecto por un Juez de la Republica.** (Negrita y subrayado fuera del texto original).

Adicionalmente el Capítulo IV del Código Sustantivo del Trabajo establece lo correspondiente a las facultades y funciones sindicales, las cuales están estipuladas en el artículo 373, el cual reza lo siguiente:

Funciones en General. Son funciones principales de todos los sindicatos: 1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa. 2. Propulsar el acercamiento de {empleadores} y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general. 3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y

ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. 4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los {empleadores} y ante terceros. 5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los {empleadores} y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación. 6. Promover la educación técnica y general de sus miembros; 7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad; 8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos; 9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y 10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Con lo anterior queda claro, que corresponde es a la Asociación Sindical, "ASOSINDISALUD" para la cual se encuentra afiliado el grupo de médicos, resolver todas las inconformidades respecto de sus garantías laborales, como lo es el pago de prestaciones sociales, pago de aportes a la seguridad social integral, estabilidad, respaldo en cuando al termino de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto este tema es ajeno a la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO y se entiende que cualquier controversia que se llegare a suscitar se resolverá de conformidad con lo acordado por la asamblea General del Sindicato, como máximo órgano rector en atención al derecho de autodeterminación y autorregulación de que gozan.

Cabe anotar que, dentro de la Obligaciones del contratista, específicamente se encuentran las de:

- Poner a disposición de los trabajadores vinculados para la ejecución del contrato sindical, los instrumentos adecuados y demás materiales para la realización de las labores, además de los elementos dispuestos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Pagar todas las obligaciones legales y las pactadas con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, realizar las deducciones legales y pagar los gastos de transporte, si para prestar el servicio fuese necesario el cambio de residencia.

- Cumplir con las obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados.
- Acreditar al Hospital el pago de los aportes al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, liquidados como aportante independiente.

Conforme a lo anterior, es obligación de la Entidad a través del supervisor del contrato velar por el cumplimiento de las referidas obligaciones, para lo cual esta administración estará atenta, a la verificación en el cumplimiento de dichas obligaciones, so pena de declarar el incumplimiento contractual.

Una vez se supere la situación actual, presentada a raíz del Covid 19 será un proyecto de la suscrita, llevar a cabo la Modernización del Hospital, así como la Modernización de la planta de personal, aclarando que para dicho proyecto y su viabilidad, se deben realizar todas las gestiones pertinentes y estudios previos necesarios, tales como Análisis financiero, capacidad instalada, análisis de producción, gastos, ingresos, recaudos, pagos, cartera por cobrar, balance general, gastos de personal etc. los cuales se deben someter a autorización ante las autoridades competentes como son Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital Rubén Cruz Vélez, Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC), a fin de obtener autorización para una posible modificación de la planta de cargos.

“De acuerdo con el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, con la modificación efectuada por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 95 al 97 del decreto 1227 de 2005, “los procesos de reformas organizacionales, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren. Así entonces, para llevar a cabo una reestructuración, se debe elaborar el estudio técnico o la justificación técnica que conlleven a la expedición de los actos administrativos que consoliden el proceso de reforma organizacional”

Cabe resaltar que dicho estudio sobre modernización del hospital, tendrá viabilidad una vez se supere la situación de emergencia económica, social y ecológica decretada por el Gobierno Nacional, ya que todos los esfuerzos gubernamentales, territoriales y Municipales están destinados a conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del Coronavirus (Covid 19). Teniendo entendido que la situación actual que se está viviendo es algo sin precedentes, lo que nos obliga a todos a enfocar nuestros esfuerzos en mitigar la pandemia.

Con relación a su petición respecto **“A LA FALTA DE ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL”**

Llama profundamente la atención a esta administración, la manera temeraria y amenazante en la redacción del derecho de petición, aun cuando la Empresa Social del Estado Hospital Rubén Cruz Vélez, ha priorizado la entrega de dichos elementos de protección personal definidos en la normatividad a todo el personal asistencial, esta administración ha

garantizado no solo la seguridad en el trabajo de todo su personal, tanto administrativo como asistencial, sino la seguridad de sus pacientes y la de sus familias.

Igualmente, la administración ha exigido con carácter urgente y prioritario a las ARLs, que tienen afiliado al personal de planta, así como al personal afiliado a los sindicatos en este caso Asosindisalud, **EL CUMPLIMIENTO INMEDIATO**, de acuerdo a la última directriz emitida por el gobierno nacional definida en el Decreto 538 de 2020 Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica y que manifiesta que Hasta el día miércoles 15 de abril de 2020 tienen plazo las ARL para dotar a sus trabajadores de los elementos necesario para la protección de estos, ante la pandemia del COVID 19, para lo cual adjunto el respectivo oficio enviado por la administración.

Conforme a la Certificación de la Subgerente científica de la Institución suscrita por la Doctora **MARCIA ELENA JIMENEZ GUERRERO**, quien manifestó:

“Que, Desde que inicio la contingencia COVID - 19 en nuestro país, por parte de la Administración del Hospital Rubén Cruz Vélez, se han entregado los Elementos de Protección Personal, al personal médico, en diferentes fechas y conforme han llegado. Que existe una normatividad que regula el tipo de elementos de protección personal utilizados en cada uno de los servicios según el riesgo de exposición a casos sospechosos de COVID-19. Bajo este riesgo se han entregado los EPP de forma completa.

Es importante recalcar que para procedimiento como son toma de muestras, y atención de casos sospechosos COVID-19, el protocolo incluye EPP específicos, los cuales se han entregado desde el inicio de la contingencia. Estas entregas corresponden a trajes completos, los cuales se componen de Mono traje, bata quirúrgica desechable, tapa boca N95, tapa boca convencional, gorro, polainas, mono gafas y caretas. En zona COVID-19, el personal permanece con bata quirúrgica, gorro, polaina, mono gafas. En el momento que ingresa un paciente y se realiza el primer interrogatorio confirmando caso sospechoso, se procede a la atención con los EPP completos. Todo el personal que está a cargo de la atención del usuario los utiliza. Igualmente se ha realizado entrenamiento a todo el personal asistencial sobre el correcto uso de los EPP, necesario para lograr la protección del personal.

Como constancia de lo anterior anexo a este escrito los soportes de entrega y recibido de los EPP, por parte del personal asistencial con sus respectivas firmas”.

Conforme a las evidencias anexas a este escrito, no cabe duda que la entidad, a través de la administración no ha escatimado esfuerzos, en lo que respecta a la entrega de los Elementos de Protección Personal, por lo que no se ajusta a la realidad lo manifestado por el grupo médico, en cuanto **“A LA FALTA DE ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL”**

Expuesto lo anterior, damos respuesta a su solicitud.

Atentamente,



STELLA TAFUR GUERRERO
Gerente
Hospital Rubén Cruz Vélez

Anexos: Soporte No. 1 Listado de entrega de Insumos
Soporte No. 2 Listado de uso de equipos de protección
Soporte No. 3 Listado de entrega de EPP – Caretas
Certificación de entrega de EPP – Subgerente Científica
Circular Cumplimiento de la Ley ARLs

Proyectó: Olga Patricia Galeano Asesora Jurídica Apoyo a la Gestión
Elaboró: Olga Patricia Galeano Asesora Jurídica Apoyo a la Gestión
Revisó: Liliana Álvarez Velásquez, Jefe Oficina Asesora Jurídica. *pl*
Aprobó: Stella Tafur G., Gerente. *dar*