

VADEMÉCUM JURÍDICO

2024



Volumen 1

Club Militar

Oficina Asesora Jurídica

INTRODUCCIÓN

El Vademécum Jurídico del Club Militar es una recopilación legal que contiene de manera concisa y ordenada aspectos relevantes que enmarcan su funcionamiento, constituyéndose en una herramienta que pone al alcance de los socios, funcionarios, contratistas y comunidad en general, información necesaria que permitirá precisar y entender el alcance de algunos términos contemplados en la normatividad vigente.

El Vademécum incluye definiciones, citas normativas y eventuales referencias jurisprudenciales, encaminadas a facilitar el actuar de los funcionarios en la adopción de una decisión, fijar campos de acción, e indicar el derrotero a seguir conforme la situación bajo su consideración.

El Vademécum permitirá al socio recordar o interiorizar aspectos propios de los acuerdos emitidos por el Consejo Directivo y de actos administrativos suscritos por la Dirección del Club Militar.

Comité de Convivencia Laboral

Es la institución que propende a evitar y prevenir conductas que constituyen acoso laboral en las empresas, por tal razón, su papel es trascendental y no solamente formal.



Es un grupo conformado por representantes del Club y de sus empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Acoso Laboral



¿Qué es?

La Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008 definen el acoso laboral como “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

Normatividad Vigente

- Ley 1010 de 2006
- Resolución No 652 de 2012
MINTRABAJO
- Resolución No 1356 de 2012
MINTRABAJO

Modalidades de Acoso Laboral

Entorpecimiento laboral

Obstaculizar el cumplimiento de una labor o retardarla con perjuicio para el trabajador.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador

Desprotección laboral

Funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Maltrato laboral

Conductas y actitudes específicas y voluntariamente dirigidas hacia una o varias personas con el objetivo de generar malestar, insatisfacción o daño.

Persecución laboral

Conducta reiterada o arbitraria de descalificación, exceso de trabajo y cambios permanentes de horario, cuyo propósito es inducir la renuncia del empleado.

Discriminación laboral

Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar, credo religioso

Violencia de Género

Organización de Naciones Unidas

Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

¿Cómo se produce?

A través de amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad. Por medios físicos, económicos o psicológicos.

Formas de Maltrato

Las formas de maltrato reafirmar la relación de poder y dominio del hombre sobre la mujer. Las principales son:

- Violencia física (la más evidente)
- Intimidación (miradas, gestos, acciones)
 - Abuso emocional
- Violencia Psicológica
 - Manipulación de los hijos
 - Aislamiento

Rutas de Prevención

SECTOR JUSTICIA	SECTOR SALUD	MINISTERIO PÚBLICO
Fiscalía General de la Nación	EPS - IPS	Procuraduría General de la Nación
Policía Nacional	Secretarías de Salud Municipales y Departamentales	Defensoría del Pueblo
Policía Judicial		Personerías Municipales
Jueces de Familia		
Comisarias de Familia		

La violencia contra las mujeres **NO ES CONCILIABLE** y ellas tienen derecho a no ser confrontadas con el agresor (no revictimización).

Normatividad Aplicable



Ley 82 de 1993
Ley 575 del 2000
Ley 823 de 2003
Ley 1009 de 2006
Ley 1257 de 2008
Ley 985 de 2005
Ley 1448 de 2011
Ley 1496 de 2011
Ley 1542 de 2012
Ley 1639 de 2013
Ley 1719 de 2014
Ley 1761 de 2015
Ley 1773 de 2016

Decreto 164 de 2010
Decreto 2734 de 2012
Decreto 410 de 2018
Decreto 660 de 2018
Decreto 762 de 2018

CONPES SOCIAL 161 de
2013
CONPES SOCIAL 3784 de
2013

Abordaje Integral de las violencias de género

- Trato digno
- Atención integral en salud física y mental.
 - Protección y justicia para restitución de derechos.
 - Adelantar acciones de promoción, prevención, atención y restitución de los derechos a las víctimas de violencias de género
 - Incentivar la participación comunitaria y la movilización social en torno a los derechos sexuales y derechos reproductivos para visibilizar la problemática en el territorio.
 - Impulsar estrategias de no tolerancia a cualquier tipo de violencia

RECOMENDACIÓN

- Si se detecta conducta constitutiva de violencia de género, se DEBE poner en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación
- Poner en conocimiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario Área de Instrucción del Club Militar

