

CONCEPTO 15010 DE 2012

(marzo 8)

<Fuente: Página de Internet>

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

Para responder a este documento, favor citar este número: **2-2012-015010**

Bogotá D.C.

Doctora

Miriam Patricia Rojas Triana

Representante Del Estamento Científico De La Institución De La Junta Directiva
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE GRANADA

Cl. 15 entre Cr. 2 y 4

GRANADA, META

Referencia: **PLAN DE GESTION DE GERENTE**

Referenciado: 1-2012-008948

Respetada Doctora:

La señora Miriam Patricia Rojas Triana, en calidad de representante del Estamento Científico de la Institución de la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E, solicita concepto de este órgano de control en relación a la metodología para evaluar el Plan de Gestión de un Gerente de una empresa Social del Estado y su sustento normativo, esta Oficina Asesora Jurídica procede a emitir concepto.

El artículo 32 de la Ley 1151 de 2007 consagraba:

Evaluación de Directores o Gerentes de Instituciones Públicas Prestadoras de Servicio de Salud. Las Juntas Directivas de las Instituciones Públicas Prestadoras de Servicios de Salud deben definir y evaluar el Plan de Gestión para ser ejecutado por el Director o Gerente durante el período para el cual fue designado. Dicho Plan contendrá entre otras las metas de gestión y resultados relacionados con la viabilidad financiera, la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios y las metas y compromisos incluidos en convenios suscritos con la Nación o la entidad territorial si los hubiere. La evaluación insatisfactoria de dichos planes será causal de retiro del servicio del Director o Gerente para lo cual la Junta Directiva deberá solicitar al nominador y con carácter obligatorio para este la remoción del Gerente o Director aun sin terminar su período. La designación de un nuevo Gerente o Director se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 1122 de 2007, para el tiempo faltante conforme a los períodos institucionales fijados en dicho archivo. **Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte**

Constitucional mediante Sentencia C-1088 de 2008.

La Alta Corporación en la sentencia en comento señaló:

"(...)

El Gobierno Nacional, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación, continuará con el desarrollo de estrategias que permitan orientar la gestión pública hacia el logro de resultados".

*En suma, el Gobierno Nacional pretende a través del Plan Nacional de Desarrollo, adoptado a través de la Ley **1152** de 2007, lograr un Estado Comunitario que promueva el bien común, donde la actividad pública beneficie a los gobernados y que garantice la eficiencia, la equidad y la transparencia de la acción oficial.*

Entre los objetivos esenciales de ese Estado Comunitario está desarrollar una política que conduzca a solucionar las deficiencias de cobertura y calidad en la seguridad social integral, en los sectores de salud, riesgos profesionales y protección al cesante.

*Un instrumento fundamental para realizar ese objetivo es la operación eficiente de las instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, razón por la cual, el artículo **32** de la Ley 1152 de 2007, parcialmente acusado, establece, como un medio para conseguir ese fin, que las juntas directivas de las Instituciones Públicas Prestadoras de Servicios de Salud definan y evalúen un Plan de Gestión para ser ejecutado por el Director o Gerente durante el período para el cual fue designado, el cual debe contener, entre otras, las metas de gestión y resultados relacionados con la viabilidad financiera, la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios y las metas y compromisos incluidos en convenios suscritos con la Nación o la entidad territorial si los hubiere.*

La consecuencia de la evaluación insatisfactoria de tales planes y que la demandante cuestiona, es el retiro del servicio del Director o Gerente de las Instituciones Públicas Prestadoras de Servicios de Salud, para lo cual la Junta Directiva deberá solicitar al nominador y con carácter obligatorio para éste, la remoción del citado funcionario aún sin terminar su período. Tal disposición sin lugar a dudas contiene una causal de retiro del servicio público, que se traduce en una sanción ipso jure, contemplada sin el correspondiente debido proceso administrativo y por ello debe declararse su inexecuibilidad.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones,⁴ sobre la potestad sancionadora de la administración, y ha estimado que la imposición de sanciones administrativas "de plano", desconoce el derecho de defensa del sancionado. Ha dicho la Corte al respecto:

*"En el presente caso, la vulneración del artículo **29** de la Constitución, depende del alcance del derecho al debido proceso en las actuaciones administrativas, en particular de la posibilidad de imponer sanciones de plano.*

"El Constituyente colombiano hizo extensivo el derecho al debido proceso a toda

clase de actuaciones judiciales y administrativas (CP [29](#)). Las garantías mínimas del debido proceso penal son aplicables, con algunas atenuaciones, a las actuaciones administrativas sancionatorias. En materia sancionatoria de la administración, la estimación de los hechos y la interpretación de las normas son expresión directa de la potestad punitiva del Estado, cuyo ejercicio legítimo debe sujetarse a los principios mínimos establecidos en garantía del interés público y de los ciudadanos, entre ellos, los principios de legalidad, imparcialidad y publicidad, **la proscripción de la responsabilidad objetiva - nulla poena sine culpa -**, la presunción de inocencia, las reglas de la carga de la prueba, el derecho de defensa, la libertad probatoria, el derecho a no declarar contra sí mismo, el derecho de contradicción, la prohibición del non bis in idem y de la analogía in malam partem, entre otras.

(...)

"De otra parte, la legislación preconstitucional contencioso administrativa recoge en sus principios orientadores la imparcialidad, publicidad y contradicción de todas las actuaciones administrativas (D. 001 de 1984, art. [3](#)). **La potestad sancionatoria de la administración debe ceñirse a los principios generales que rigen las actuaciones administrativas, máxime si la decisión afecta negativamente al administrado privándolo de un bien o de un derecho: revocación de un acto favorable, imposición de una multa, pérdida de un derecho o de una legítima expectativa, modificación de una situación jurídica de carácter particular y concreto, etc. En tales casos, la pérdida de la situación jurídico-administrativa de ventaja debe ser consecuencia de una conducta ilegal y culposa cuya sanción sea impuesta al término de un procedimiento en el que esté garantizada la participación del sujeto y el ejercicio efectivo de su derecho de defensa.**

"Esta Corte ha sostenido en relación con el poder de policía, predicable igualmente del poder sancionatorio de la administración, que la imposición de sanciones o medidas correccionales debe sujetarse a las garantías procesales del derecho de defensa y contradicción, en especial al principio constitucional de la presunción de inocencia:

"Los principios contenidos en el artículo [29](#) de la Constitución tienen como finalidad preservar el debido proceso como garantía de la libertad del ciudadano. **La presunción de inocencia sólo puede ser desvirtuada mediante una mínima y suficiente actividad probatoria por parte de las autoridades represivas del Estado. Este derecho fundamental se profana si a la persona se le impone una sanción sin otorgársele la oportunidad para ser oída y ejercer plenamente su defensa.** Las garantías materiales que protegen la libertad de la persona priman sobre las meras consideraciones de la eficacia de la administración.

(...)

"La prevalencia de los derechos inalienables de la persona humana (CP art. [5](#)), entre los que se encuentra la libertad personal, desplaza la antigua

situación de privilegio de la administración y la obliga a ejercer las funciones públicas en conformidad con los fines esenciales del Estado, uno de los cuales es precisamente la garantía de eficacia de los derechos, deberes y principios consagrados en la Constitución (CP art. 2). En consecuencia, las sanciones administrativas impuestas de plano, por ser contrarias al debido proceso (CP art. 29), están proscritas del ordenamiento constitucional".³

En efecto, la Constitución hace referencia explícita al debido proceso en materia de sanciones administrativas cuando el artículo 29 de la Constitución expresa que "el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". El debido proceso comporta entonces, una serie de garantías como la publicidad y celeridad del procedimiento, el derecho de defensa y contradicción, la garantía del juez competente, etc., que sólo tienen sentido referidas a la actividad sancionadora del Estado. Es decir son garantías aplicables al proceso de imposición de sanciones. De esta manera, cuando la Carta habla del debido proceso administrativo, implícitamente reconoce la facultad que incumbe a la Administración de imponer sanciones, es decir la potestad sancionadora de la Administración.

El fragmento acusado del artículo 32 de la Ley 1151 de 2007, contiene una sanción de plano a los directores o gerentes de instituciones públicas de servicios de salud en aquellos casos en los que una evaluación insatisfactoria de los planes que deben ejecutar se constituye en causal de retiro del servicio, debiéndose en consecuencia, solicitarle al nominador y con carácter obligatorio para éste la remoción del Gerente o Director aún sin terminar su período. La aplicación de plano de una sanción, vulnera el debido proceso, pues no otorga al gobernado la posibilidad de controvertir, antes de la sanción, las razones que le asisten para no ser objeto de ella. Un acto sancionatorio, desprovisto de un proceso previo, es un acto arbitrario, contrario al Estado de derecho, previsto en la Constitución. En conclusión, en lo que respecta al debido proceso, la imposición de una sanción debe ser resultado de un proceso, por breve que éste sea.

Las sanciones, ha dicho la Corte, son respuestas del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración,² y en consecuencia, siendo una manifestación concreta del poder punitivo del Estado, no pueden estar ajenas a los principios que rigen el debido proceso. La sanción que se contempla en la parte acusada no previó el debido proceso para su imposición, lo que genera su disconformidad con la Carta Política.

Por las razones expuestas, el aparte demandando, será declarado inexecutable."

Por su parte, el Decreto 357 de 2008, por medio del cual se reglamentó la evaluación y reelección de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del orden territorial, disponía:

"**Artículo 1.** Objeto. El presente decreto tiene por objeto regular los aspectos relacionados con la presentación, aprobación y evaluación del plan de gestión que

debe ser ejecutado por los Directores o Gerentes de las Empresas Sociales del Estado del orden territorial, durante el período para el cual fueron designados mediante concurso o reelección; así como establecer condiciones para la reelección de los mismos.

Artículo 2.

Presentación del plan de gestión. El Director o Gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar el plan de gestión de la misma, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su posesión como Director o Gerente. El Director o Gerente que hubiere tomado posesión con anterioridad a la publicación del presente decreto, deberá presentar el plan de gestión respectivo dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto.

La no presentación del plan de gestión dentro del plazo señalado en el presente decreto dará lugar a evaluación no satisfactoria.

Artículo 3.

Contenido del plan de gestión. El plan de gestión deberá contener, como mínimo, las metas de gestión y resultados relacionados con producción y mejoramiento en la calidad de la prestación de servicios, sostenibilidad financiera y eficiencia en el uso de recursos, así como las metas y compromisos incluidos en convenios suscritos con la Nación o la entidad territorial si los hubiere, debidamente cuantificados. El plan de gestión deberá corresponder a los planes estratégicos, funcionales, operativos y de desarrollo de la empresa y abarcar el periodo para el cual fue elegido el Director o Gerente.

El plan de gestión deberá ajustarse a la metodología que defina el Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo.

En el plan de gestión que presente el Gerente de la Empresa Social del Estado del orden territorial, que haya sido objeto o llegare a serlo de convenios de desempeño para la reorganización, rediseño y modernización de la empresa, es obligatorio incluir las metas y compromisos establecidas en la matriz de condonabilidad que hace parte integral de dichos convenios, en lo relacionado con la gestión de la empresa.

Artículo 4.

Aprobación del plan de gestión por parte de la Junta Directiva. La Junta Directiva de la respectiva Empresa Social del Estado deberá aprobar el plan de gestión para ser ejecutado por el Director o Gerente. Dicha aprobación deberá respetar los requisitos mínimos de quórum para deliberar y decidir.

Para tal fin, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del

plan de gestión, la Junta Directiva lo estudiará, lo ajustará, si lo considera pertinente, y lo aprobará. De no hacerlo durante este lapso, se entenderá aprobado el plan de gestión inicialmente presentado por el Director o Gerente.

Durante las sesiones de estudio del plan de gestión, el Director o Gerente participará en la Junta Directiva como invitado y sustentará el plan de gestión propuesto. Una vez aprobado, el Director o Gerente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su aprobación podrá señalar de manera escrita y fundada las razones por las cuales estima inadecuado el plan aprobado.

La Junta Directiva deberá analizar y decidir sobre los argumentos formulados por el Director o Gerente en un término no superior a quince (15) días hábiles, resueltos los mismos la Junta Directiva expedirá el Acuerdo mediante el cual se adopta el plan de gestión.

Parágrafo 1°.

En el plan de gestión aprobado por la Junta Directiva es obligatorio, cuando corresponda, incluir las metas y compromisos establecidos en la matriz de condonabilidad que hace parte integral de los convenios de desempeño para la reorganización, rediseño y modernización de la empresa, en lo relacionado con la gestión de la misma.

Parágrafo 2°.

Cuando el plan de gestión comporte modificaciones a las metas establecidas en cumplimiento de convenios suscritos con la Nación o la entidad territorial, las mismas requerirán aprobación previa de la entidad con la que se haya suscrito el respectivo convenio.

Artículo 6.

Informe de gestión. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del orden territorial deberán presentar a la Junta Directiva informes semestrales sobre el cumplimiento del plan de gestión, así:

- a) Un informe a más tardar el 1° de marzo de cada año con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior;*
- b) Un informe a más tardar el 1° de agosto de cada año con corte al 30 de junio del mismo año.*

Los informes de gestión deberán contener la información sobre el cumplimiento de las metas y resultados para el respectivo período, de acuerdo con el plan de gestión aprobado, el mismo deberá ser presentado con la metodología que defina el Ministerio de la Protección Social.

Artículo 7.

Término para la evaluación. De manera ordinaria, la Junta Directiva deberá evaluar el cumplimiento del plan de gestión del Director o Gerente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de cada uno de los informes de gestión definidos en el artículo anterior.

Artículo 8.

Evaluación ordinaria de la gestión de los directores o gerentes. La evaluación del plan de gestión del Director o Gerente se realizará atendiendo la metodología que defina el Ministerio de la Protección Social. Durante el proceso de evaluación, el Director o Gerente sustentará los resultados ante la Junta Directiva.

Los resultados de la evaluación se harán constar en un Acuerdo, debidamente motivado, el cual se notificará al Director o Gerente quien podrá interponer el recurso de reposición ante la Junta Directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

Una vez en firme el Acuerdo que contiene los resultados de la evaluación, la Junta Directiva deberá enviar copia del mismo a la Dirección Departamental de Salud o del Distrito Capital según el caso.

Parágrafo.

Los Directores o Gerentes que sean posesionados en fecha distinta a la señalada para el período institucional o con anterioridad a la expedición del presente decreto, deberán ser evaluados en el término señalado en el artículo 7 del presente decreto, previa presentación del informe de gestión. En caso de que faltare menos de tres (3) meses para la presentación del informe de gestión, la evaluación se deberá realizar en la fecha inmediatamente siguiente dentro del plazo señalado.

Artículo 9.

Evaluación extraordinaria de la gestión de los directores o gerentes. Una vez aprobado el plan de gestión, la Junta Directiva podrá disponer evaluaciones extraordinarias, previa solicitud al Director o Gerente del informe correspondiente sobre los aspectos del plan que se quiera evaluar. El período mínimo a evaluar no podrá ser inferior a tres (3) meses. Dichas evaluaciones deberán ser solicitadas por las dos terceras partes de los miembros de la Junta Directiva. El Director o Gerente tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la solicitud para presentar su informe y la Junta Directiva contará con un término de diez (10) días hábiles para su evaluación.

Los resultados de la evaluación se harán constar en un Acuerdo, debidamente motivado, el cual se notificará al Director o Gerente quien podrá interponer el recurso de reposición ante la Junta Directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

Una vez en firme el Acuerdo que contiene los resultados de la evaluación

extraordinaria, la Junta Directiva deberá enviar copia del mismo a la Dirección Departamental de Salud o del Distrito Capital según el caso.

Parágrafo.

La evaluación que se realice en cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos entre las Entidades Territoriales y/o las Empresas Sociales del Estado y el Ministerio de la Protección Social, deberá ser remitida a la Junta Directiva de la empresa. Una vez recibido este informe de evaluación, la Junta Directiva deberá proceder a efectuar la evaluación extraordinaria de la gestión del Director o Gerente, siempre y cuando este hubiera ejercido sus funciones como mínimo tres (3) meses durante el período objeto de evaluación de los convenios de desempeño, teniendo como insumo para la misma, los aspectos de la evaluación que tengan que ver con la gestión de la empresa.

Artículo 10.

*Retiro del servicio de los Directores o Gerentes de las Empresas Sociales del Estado. Una vez en firme el resultado insatisfactorio de la evaluación ordinaria o extraordinaria, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la Junta Directiva deberá solicitar al nominador, con carácter obligatorio para este, la remoción del Gerente o Director aún sin terminar su período. La designación de un nuevo Gerente o Director, para el tiempo faltante conforme a los períodos institucionales, se realizará atendiendo lo dispuesto en el artículo **28** de la Ley 1122 de 2007 o la norma que la modifique, adicione o sustituya."*

Ahora bien, tal como se citó, la evaluación insatisfactoria causante de retiro contenida en el artículo **32** de la Ley 1151 de 2007 fue declarada inconstitucional, caso en el cual surge el interrogante de ¿Qué pasaría con el inciso segundo del artículo 2º. y el artículo **10** del Decreto 357 de 2008, habida cuenta que dicha disposición normativa nace como reglamentaria del artículo **32** de la Ley 1151 de 2007 ¿ al respecto es criterio de este Despacho que el artículo **10** del Decreto 357 de 2008 no podría ser aplicado por lo que en este caso deberá darse aplicación lo previsto en el artículo **192** de la Ley 100 de 1993 que establece como podrían ser removidos los gerentes y señala cual sería la autoridad competente para conocer la comisión de faltas por parte del gerente en la presentación del Plan de Gestión, así como los respectivos informes de gestión, así:

*"ARTÍCULO **192**. DIRECCIÓN DE LOS HOSPITALES PÚBLICOS. <Ver Notas del Editor> <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Los directores de los hospitales públicos de cualquier nivel de complejidad, serán nombrados por el jefe de la respectiva entidad territorial que haya asumido los servicios de salud, conforme a lo dispuesto en la Ley **60** de 1993 y a la reglamentación que al efecto expida el Gobierno Nacional, de terna que le presente la junta directiva, constituida según las disposiciones de la Ley **10** de 1990, por períodos mínimos de tres (3) años prorrogables. Sólo podrán ser removidos cuando se demuestre, ante las autoridades competentes, la comisión de faltas graves conforme al régimen disciplinario del sector oficial, faltas a la ética, según las disposiciones vigentes o ineficiencia administrativa definidas mediante reglamento del Gobierno Nacional.*

PARÁGRAFO 1o. Esta norma entrará en vigencia a partir del 31 de marzo de 1995.

PARÁGRAFO 2o. Los directores de hospitales del sector público o de las empresas sociales del estado se registrarán en materia salarial por un régimen especial que reglamentará el Gobierno Nacional dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de la presente Ley, teniendo en cuenta el nivel de complejidad y el presupuesto del respectivo hospital."

No obstante lo anterior, con relación al Plan de Gestión a partir del 19 de enero de 2011 la ley [1438](#) de 2011 dispuso:

"ARTÍCULO [72](#). ELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE DIRECTORES O GERENTES DE HOSPITALES. La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá aprobar el plan de gestión para ser ejecutado por el Director o Gerente de la entidad, durante el período para el cual ha sido designado y respecto del cual dicho funcionario deberá ser evaluado. Dicho plan contendrá, entre otros aspectos, las metas de gestión y resultados relacionados con la viabilidad financiera, la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios, y las metas y compromisos incluidos en convenios suscritos con la Nación o con la entidad territorial si los hubiere, y el reporte de información a la Superintendencia Nacional de Salud y al Ministerio de la Protección Social. El plan de gestión deberá ajustarse a las condiciones y metodología que defina el Ministerio de la Protección Social. La evaluación insatisfactoria de dichos planes será causal de retiro del servicio del Director o Gerente para lo cual se deberá adelantar el proceso que establezca en la presente ley. En caso de que el cargo de Director o Gerente de una Empresa Social del Estado esté vacante a más tardar dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes se iniciará un proceso de concurso público para su elección.

La Junta Directiva conformará una terna con los concursantes que hayan obtenido las tres mejores calificaciones en el proceso de selección adelantado. El nominador deberá designar en el cargo de gerente o director a quien haya alcanzado el más alto puntaje dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la finalización del proceso de elección. El resto de la terna operará como un listado de elegibles, para que en el caso de no poder designarse el candidato con mayor puntuación, se continuará con el segundo y de no ser posible la designación de este, con el tercero.

ARTÍCULO [73](#). PROCEDIMIENTO PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN TERRITORIAL. Para la aprobación del plan de gestión se deberá seguir el siguiente procedimiento:

73.1 El Director o Gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar a la Junta Directiva el proyecto de plan de gestión de la misma, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su posesión en el cargo, o para los ya posesionados a los treinta (30) días hábiles siguientes a la expedición de la reglamentación. El proyecto de plan de gestión deberá ajustarse a las condiciones y metodología que

defina el Ministerio de la Protección Social.

73.2 La Junta Directiva de la respectiva Empresa Social del Estado deberá aprobar, el plan de gestión dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del plan de gestión.

73.3 El gerente podrá presentar observaciones al plan de gestión aprobado en los 5 días hábiles siguientes a su aprobación, y se resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

73.4 En caso de que la Junta Directiva no apruebe el proyecto de plan de gestión durante el término aquí establecido, el plan de gestión inicialmente presentado por el Director o Gerente se entenderá aprobado.

ARTÍCULO 74. EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL DIRECTOR O GERENTE DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN TERRITORIAL. *Para la evaluación de los planes de gestión, se deberá dar cumplimiento al siguiente proceso:*

*74.1 El Director o Gerente de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá presentar a la Junta Directiva un informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión, el cual deberá ser presentado a más tardar el 1o de abril de cada año con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. **Los contenidos del informe y de la metodología serán definidos por el Ministerio de la Protección Social.***

74.2 La Junta Directiva deberá evaluar el cumplimiento del plan de gestión del Director o Gerente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del informe de gestión.

74.3 Los resultados de la evaluación se harán constar en un acuerdo de la Junta Directiva, debidamente motivado, el cual se notificará al Director o Gerente quien podrá interponer recurso de reposición ante la Junta Directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

74.4 La decisión de la Junta Directiva tendrá recurso de reposición ante la misma junta y de apelación en el efecto suspensivo, ante el Superintendente Nacional de Salud, para resolver dichos recursos se contará con un término de quince días (15) hábiles.

74.5 Una vez cumplido el proceso establecido en el presente artículo y en firme el resultado de la evaluación y esta fuere insatisfactorio dicho resultado será causal de retiro del servicio del Director o Gerente, para lo cual la Junta Directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a haber quedado en firme el resultado de la evaluación, deberá solicitar al nominador con carácter obligatorio para este, la remoción del Director o Gerente aun sin terminar su período, para lo cual el nominador deberá expedir el acto administrativo correspondiente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contra este acto procederán los recursos de ley.

74.6 La no presentación del proyecto de plan de gestión o del informe de

cumplimiento del plan de gestión dentro de los plazos señalados en la presente norma, conllevará a que la Superintendencia Nacional de Salud, en los términos y plazos establecidos para tal fin, produzca de manera inmediata la evaluación no satisfactoria, la cual será causal de retiro."

Lo anterior conllevaría a una derogatoria tacita del artículo 32 de la Ley 1151 de 2007 y lo definido en el Decreto 357 de 2008 en relación con el Plan de Gestión su aplicación y evaluación de los Gerentes de las ESE; precisando en primer lugar que lo dispuesto en el artículo 72 y siguientes de la Ley 1438 de <sic> 2001 no se encuentra reglamentado; y, en segundo lugar que este regiría para el futuro, es decir, que el artículo 72 y siguientes de la Ley 1438 de 2011 aplicarían para los gerentes que en vigencia de ella se nombren o se les prorrogue un período adicional, pero no para los actualmente nombrados a los cuales se les aplicaría el artículo 192 de la Ley 100 de 1993 en curso de culminación de su período.

El anterior concepto se expide dentro de los términos del artículo 25 del C.C.A.

Cordialmente

WILLIAM JAVIER VEGA VARGAS
Jefe Oficina Asesora Jurídica