

GESTIÓN JURÍDICA

Edición N°: 1

Revisión N°:

Fecha: Diciembre de 2023

Fecha:

Responsable: Jefe de Oficina Gestión Jurídica

Área: Gestión Jurídica

POLÍTICA DE DEFENSA JURÍDICA

Manuel Uribe Angel

E.S.E HOSPITAL

Vinculados con la Vida!

Elaboró: Mónica Jiménez Zapata – jefe de oficina
Gestión Jurídica

Aprobó: Martha Lucía Vélez Arango
Gerente

Firma:

Firma:

POLÍTICA DE DEFENSA JURÍDICA

EDICIÓN	REVISIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	OBSERVACIONES
1		Diciembre de 2023	Manuel Euclides Olarte Ospina Profesional Gestión Jurídica	Monica Jimenez Zapata Jefe de Gestión Jurídica	Martha Lucía Vélez Arango Gerente	



Diagonal 31 N° 36 A Sur 80
PBX: (4) 339 48 00
Fax: (4) 270 49 47
www.hospitalmanueluribeangel.gov.co
Envigado - Antioquia

**RESOLUCIÓN NÚMERO 5172
(31 de diciembre de 2023)**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LA POLÍTICA GENERAL DE DEFENSA JURÍDICA Y LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO EN LA E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL PARA LAS VIGENCIAS 2024-2025".

El gerente de la E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL de Envigado en uso de sus atribuciones estatutarias, legales, en aplicación directa de lo dispuesto en el artículo 117 de la Ley 2220 de 2022, y

CONSIDERANDO QUE,

1. Que, la Constitución Política de Colombia, en la fracción primera del artículo 209, dispone que la "función administrativa" está al "servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".
2. La E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL en vigencia de la Ley 446 de 1998 (norma reglamentada a través de los Decretos No. 1214 de 2000 y 1716 de 2009), por medio de la Resolución No. 169 del 17 de septiembre de 2010, creó, como instancia administrativa al interior de la entidad, el Comité de Conciliación.
3. Que, la Ley 1753 de 2015, en su artículo 133, integró "en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998"; regulándose, a través del Decreto 1499 de 2017, el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, "de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado" (Véase, considerandos Decreto 1499 de 2017).



4. Que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG "es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio" (Cfr. Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1083 de 2015); esto a través de la operación de las políticas de gestión y desempeño enunciadas en el artículo 2.2.22.2.1. del Decreto 1083 de 2015.

5. A propósito de las Políticas de Desarrollo Administrativo, se tiene que la "Defensa Jurídica" constituye una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la que, conforme al ciclo de defensa de las entidades públicas, establece una serie de lineamientos estratégicos enrutados a la gestión jurídica y protección estatal.

6. Que, con la expedición de la Ley 2220 del 30 de junio de 2022 ("POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DE CONCILIACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES") se deroga parcialmente la Ley 446 de 1998, en especial, en lo que respecta a comités de conciliación, su artículo 75, fijándose su vigencia y entrando a regir seis meses después de su promulgación.

7. Que, la Ley 2220 de 2022 dispone la obligatoriedad de las normas sobre Comités de Conciliación para todas las entidades de derecho público, los organismos públicos del orden nacional, departamental, distrital, los municipios que sean capital de departamento y los entes descentralizados de estos mismos niveles, pudiendo las entidades públicas de los demás órdenes conformar Comités de Conciliación, rigiéndose a su vez por la normativa citada.

8. La E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL por ser una entidad del orden territorial, nivel municipal, descentralizada por servicios, le resulta facultativo, a la luz de la otrora Ley 446 de 1998 y hoy 2220 de 2022, la adopción, creación y regulación de un Comité de Conciliación.

9. A saber del nuevo estatuto que contiene la Ley 2220 de 2022, cambios introducidos en la materia de Conciliación y Comités de Conciliación, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL de Envigado la E.S.E. por medio de la Resolución No. 02 del 02 de enero de 2023 modificó, actualizó y reguló conforme a la normativa vigente, el Comité de Conciliación de la entidad, subrogando así la



Resolución No. 169 del 17 de septiembre de 2010 con el texto que se adopta.

10. Que, de conformidad con el artículo 120 de la Ley 2220 de 2022, en concordancia con el artículo 2.2.4.3.1.2.5. del Decreto 1069 de 2015, corresponde al Comité de Conciliación formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico, así como diseñar las políticas generales que orientarán la defensa de los intereses de la entidad.

11. Que, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en el marco de la competencia que le confiere el artículo 1 del Decreto Ley 4085 de 2011, tiene como objetivo la formulación, evaluación y difusión de las políticas en materia de prevención de las conductas antijurídicas por parte de servidores y entidades públicas, del daño antijurídico y la extensión de sus efectos, y la dirección, coordinación y ejecución de las acciones que aseguren la adecuada implementación de las mismas, para la defensa de los intereses litigiosos del Estado.

12. Que, en uso de sus facultades legales la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, a través de las Circulares Externas No. 03 de 2014, 06 de 2016, 05 de 2019 y 24 de 2023, dio instrucciones vinculantes para que se adoptaran internamente las políticas de prevención y defensa, con el fin de: *"reducir las condenas impuestas al Estado por los organismos judiciales mediante políticas públicas que reduzcan la incidencia del daño antijurídico y estrategias que mejoren la defensa judicial de las entidades que conforman el Estado colombiano"*.

13. Que, en desarrollo de las funciones encomendadas, el Comité de Conciliación, en connubio con el área de Gestión de Jurídica de la E.S.E., y teniendo como referente la metodología de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, identificaron las causas comunes de los litigios o situaciones de potencial riesgo de materializar daño antijurídico en la E.S.E., y posteriormente elaboraron la Política de Defensa Jurídica y la Política de Prevención del Daño Antijurídico.

14. Que, en sesión ordinaria del 11 de diciembre de 2023, mediante acta No. 11, previa socialización en sede del Comité de Conciliación, se aprobaron las políticas propuestas.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar en la E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL la Política de Defensa Jurídica y la Política de Prevención del Daño Antijurídico para las vigencias 2024-2025.



ARTÍCULO SEGUNDO: El Comité de Conciliación, en asocio con el área de Gestión Jurídica de la E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL, realizará la evaluación y seguimiento al plan de acción e indicadores propuestos en la Política de Prevención del Daño Antijurídico; igualmente, harán seguimiento a la implementación de las directrices y lineamientos de la Política de Defensa Jurídica.

ARTÍCULO TERCERO: Divúlguese y socialícese la Política de Defensa Jurídica y la Política de Prevención del Daño Antijurídico en todas las áreas y dependencias.

ARTÍCULO CUARTO: La presente rige a partir de la fecha de expedición.

Dada en Envigado al trigésimo primer (31) día del mes de diciembre de 2023.



MARTHA LUCÍA VÉLEZ ARANGO
Gerente
E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
1. COMITÉ DE CONCILIACIÓN.....	8
2. OBJETIVO	9
3. ALCANCE DE LA POLÍTICA	9
4. MARCO NORMATIVO	9
5. LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES EN MATERIA DE DEFENSA JURÍDICA	9
5.1. LINEAMIENTOS EXTRAJUDICIALES Y/O PREJUDICIALES	10
5.1.1. TALENTO HUMANO EN SALUD	10
5.1.2. PERSONAL ADMINISTRATIVO	13
5.1.3. DIRECTRICES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL	15
5.2. LINEAMIENTOS JUDICIALES	17
6. SEGUIMIENTO.....	19
7. APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN	19

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la operación de las políticas de gestión y desempeño, como la de “Defensa Jurídica”, conforme al ciclo de defensa de las entidades públicas, permite establecer una serie de lineamientos estratégicos enrutados a la gestión jurídica y protección estatal.

La Ley 2220 del 30 de junio de 2022 (*“por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones”*), la que deroga parcialmente la Ley 446 de 1998, en especial, en lo que respecta a comités de conciliación, dispone la obligatoriedad de las normas sobre Comités de Conciliación para todas las entidades de derecho público, los organismos públicos del orden nacional, departamental, distrital, los municipios que sean capital de departamento y los entes descentralizados de estos mismos niveles; pudiendo, las entidades públicas de los demás órdenes, conformar Comités de Conciliación, rigiéndose a su vez por la normativa citada.

Igualmente, la Ley 2220 de 2022, de conformidad con su artículo 120, en concordancia con el artículo 2.2.4.3.1.2.5. del Decreto 1069 de 2015, prevé como funciones del Comité de Conciliación, formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico, así como diseñar las políticas generales que orientarán la defensa de los intereses de la entidad.

La finalidad de la presente política, como un marco general, es fijar directrices y lineamientos que sirvan de insumo en la defensa jurídica de la E.S.E. (extrajudicial y judicial). Lineamientos y directrices que habrán de observarse por todos los servidores de la institución y sus apoderados judiciales, en ejercicio de las funciones y tareas encomendadas.

1. COMITÉ DE CONCILIACIÓN

La Ley 2220 de 2022 (*“Por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones”*), la que a su vez deroga parcialmente la Ley 446 de 1998, señaló las normas que se aplicarán a la conciliación judicial en asuntos de lo contencioso administrativo, advirtiendo que tales disposiciones son de obligatorio cumplimiento *“para las entidades de derecho público, los organismos públicos del orden nacional, departamental, distrital, los municipios que sean capital de departamento y los entes descentralizados de estos mismos niveles”* (Véase, artículo 115).

En consecuencia, la E.S.E. Hospital Manuel Uribe Ángel a través de la Resolución No. **2 del 02 de enero de 2023**, subrogó integralmente la regulación interna, expedida en vigencia de la Ley 446 de 1998, actualizando su Comité de Conciliación de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de Conciliación y el Decreto 1716 de 2009. Adicionalmente, por medio del Acuerdo Interno del 02 de 2023, emanado del Comité de Conciliación, este mismo órgano se dota de un reglamento propio para su funcionamiento.

2. OBJETIVO

Fijar la Política de Defensa Jurídica de la E.S.E. Hospital Manuel Uribe Ángel para el período 2024 – 2025, la que está compuesta de una serie de directrices y lineamientos generales en materia de defensa extrajudicial y judicial, con el fin de abonar en la prevención y mitigación de situaciones anómalas o irregulares que impacten la responsabilidad estatal y, en últimas, propender por la protección de los intereses institucionales.

3. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Defensa Jurídica, como unas de las 19 políticas del MIPG, es el principal ingrediente en la defensa de los intereses jurídicos de la institución y deviene en un cuerpo de consulta permanente, junto con la Política de Prevención del Daño Antijurídico, en la prevención y mitigación de riesgos jurídicos de índole extrajudicial o judicial; por lo que, necesariamente está dirigida y debe ser aplicada por todas las áreas, oficinas, dependencias, comités y en los procesos institucionales.

4. MARCO NORMATIVO

- El Hospital Manuel Uribe Ángel como Empresa Social del Estado está regida por la Constitución Política (artículos 1, 2, 48, 49, 90, 209, 267, entre otros), las leyes 100 de 1993, 489 de 1998 y 1438 de 2011, los decretos 1876 de 1994, 139 de 1996, 357 de 2008 y 800 de 2008, resoluciones 710 de 2012 y 5185 del 2013, acuerdos 032 de 1995 y 003 de 2014, y demás normas que la regulan.

5. LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES EN MATERIA DE DEFENSA JURÍDICA

El área de Gestión Jurídica de la E.S.E. Hospital Manuel Uribe Ángel, quien tiene a su cargo el proceso de defensa judicial en la entidad y el Comité Conciliación institucional, aplicando la metodología prolijada desde la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, con base en los resultados de identificación de causas comunes de litigios o situaciones de potencial riesgo de comprometer la responsabilidad de la E.S.E., formulan los siguientes lineamientos y directrices.

5.1. LINEAMIENTOS EXTRAJUDICIALES Y/O PREJUDICIALES

La etapa “extrajudicial” o “prejudicial”, en el íter de gestión jurídica, comprende todo el espacio anterior a la formulación de la acción litigiosa en contra de la E.S.E.; por lo cual, es el escenario con mayor potencial para la realización estatal de los fines de prevención e incluso de mitigación, del riesgo de configuración de cualquier daño o menoscabo con la entidad de comprometer la responsabilidad de la E.S.E., sus servidores y contratistas.

Durante este período extrajudicial se han priorizado los siguientes lineamientos:

5.1.1. TALENTO HUMANO EN SALUD

5.1.1.1. Conocimiento y actualización continua.

Todo el talento humano en salud de la E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL deberán conocer y actualizarse permanentemente frente a las políticas institucionales, protocolos, guías e instructivos.

Para lo cual, es imperativo desde la vinculación contractual o reglamentaria del personal, se garantice la introducción y entrenamiento sobre las políticas institucionales, protocolos, guías e instructivos, esto en complemento de la propia formación laboral, técnica, tecnológica y/o profesional del servidor o contratista, al momento de su inicio de actividades en la E.S.E.

Sin lugar a dudas, el personal deberá, sin excepción, actualizarse en las políticas institucionales, protocolos, guías e instructivos, sirviéndose, en especial y sin limitarse, frente a las fuentes, de la plataforma de formación y gestión del conocimiento de la E.S.E.

De estas labores de gestión del conocimiento habrá de encargarse el área de gestión del talento humano de la E.S.E., quien, de cara al régimen de vinculación, competencias funcionales y

comportamentales, área y procesos de competencia del personal, diseñará el formato-contenido, con apoyo de los líderes y jefes de proceso, evaluará y hará seguimiento del nivel de capacitación, socialización a nivel institucional y formación continua del talento humano en salud.

5.1.1.2. Cumplimiento de la normatividad sanitaria y de atención en salud.

Todo el talento humano en salud de la E.S.E. HOSPITAL MANUE URIBE ÁNGEL habrán de vigilar por el continuo cumplimiento de la normatividad sanitaria, y de atención en salud, aplicable a las competencias funcionales, cargo y obligaciones contractuales.

En este tópico la directriz institucional es enfática sobre la especial observancia de las regulaciones en cuanto: atención inicial de urgencias (Tiempos de *triage*, criterios y banderas de riesgo, escala ESI, etc.), atención ginecobstétrica (frecuencia de monitoreos, partograma, banderas de riesgo de sufrimiento fetal, embarazos de alto riesgo, etc.), consentimiento y disenso informado, altas seguras; esto por comportar, en una valoración cualitativa de la baja litigiosidad institucional (producción de servicios + egresos + procesos judiciales activos), áreas y materias con mayor incidencia jurídica, sea teniendo en cuenta las sentencias en contra u oportunidades de mejora, fruto de los procesos formulados a la E.S.E.

La institución revisará, en el caso a caso, de acaecer un proceso jurídico, sin perjuicio de la acción disciplinaria que quepa, la procedencia de acción de repetición o llamamiento en garantía con fines de repetición, contra los contratistas o servidores que llegaren a verse implicados en acciones, omisiones o extralimitaciones, fundamento de la reclamación o sentencia judicial que afecte la institución y sus pacientes.

Se imparten como recomendaciones:

- Al área de Gestión del Talento Humano: se prioricen, en los seguimientos de actualización en políticas y en la gestión y comunidad de conocimiento institucional, los temas señalados, esto a fin de profundizar en un programa preventivo, desde la formación, de potenciales causas de riesgos jurídicos.

- Al área de Calidad: se notifiquen, inmediatamente a su conocimiento, al Grupo Interno Disciplinario y Oficina Control Interno de la E.S.E.,

derivado del análisis de casos, auditorías internas o externas, de las posibles acciones, omisiones o extralimitaciones, atribuibles a personal de la salud (debidamente individualizados), sin distinción del tipo de vinculación, que versen sobre incumplimientos de la normatividad sanitaria y de atención en salud y/o comprometan la seguridad del paciente o su familia, así como la responsabilidad de la E.S.E.

- Al área de Mercadeo y Ventas, por intermedio de su Oficina de Atención al Usuario: se notifiquen, inmediatamente a su conocimiento, al Grupo Interno Disciplinario y Oficina Control Interno de la E.S.E., las quejas recurrentes contra personal de la salud (debidamente individualizados), sin distinción del tipo de vinculación, que versen sobre incumplimientos de la normatividad sanitaria y de atención en salud y/o comprometan la seguridad del paciente o su familia, así como la responsabilidad de la E.S.E.

5.1.1.3. Cultura de la seguridad y la gestión de riesgos.

Todo el talento humano en salud de la E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL, en el marco de la prevención de riesgos en la atención en salud, habrán de propender por el desarrollo de una cultura de seguridad, activando los canales institucionales y notificando, tanto por intermedio del supervisor contractual o jefe inmediato, cualquier situación que pueda comprometer la responsabilidad institucional sea producto de la prestación de servicios salud o de cualquier dimensión estatal.

Dentro de los escalamientos puntuales que los servidores y contratistas pueden activar frente a las situaciones de riesgo o incluso por la comisión de presuntas faltas, se encuentran:

- Eventos de seguridad del paciente: área de calidad.
- Denuncias por hechos de corrupción: Oficina de Control Interno.
- Protección de datos personales: Oficina de gestión de la Información.
- Violencia y acoso laboral: Comité de Convivencia Laboral.
- Eventos de seguridad o actividades riesgosas del recurso humano: Comité de seguridad y Salud en el Trabajo.
- Quejas disciplinarias: Grupo Interno Disciplinario.

La institución por vía de comités *ad hoc*, en cuanto a situaciones que comprometan la seguridad de pacientes o para fijar un manejo clínico

o línea de acción administrativa, analizará de manera interdisciplinaria los casos avocados.

La directriz en esta estepa está orientada al fortalecimiento de estas sedes de revisión y análisis, por medio del fomento de una cultura de seguridad y gestión de riesgos.

La omisión de denuncia, por fuera de las excepciones de ley, configura una conducta sancionable por la legislación penal y disciplinaria.

5.1.2. PERSONAL ADMINISTRATIVO

5.1.2.1. Conocimiento y actualización continua.

Todo personal administrativo de apoyo a la gestión de la E.S.E. HOSPITAL MANUE URIBE ÁNGEL deberán conocer y actualizarse permanentemente frente a las políticas, procesos y procedimientos institucionales.

Para lo cual, es imperativo desde la vinculación contractual o reglamentaria del personal, se garantice la introducción y entrenamiento sobre las políticas, procesos y procedimientos institucionales, esto en complemento de la propia formación laboral, técnica, tecnológica y/o profesional del servidor o contratista, al momento de su inicio de actividades en la E.S.E.

Sin lugar a dudas, el personal deberá, sin excepción, actualizarse en las políticas, procesos y procedimientos institucionales, sirviéndose, en especial y sin limitarse, frente a las fuentes, de la plataforma de formación y gestión del conocimiento de la E.S.E.

De estas labores de gestión del conocimiento habrá de encargarse el área de gestión del talento humano de la E.S.E., quien, de cara al régimen de vinculación, competencias funcionales y comportamentales, área y procesos de competencia del personal, diseñará el formato-contenido, con apoyo de los líderes y jefes de proceso, evaluará y hará seguimiento del nivel de capacitación, socialización a nivel institucional y formación continua del personal administrativo y de apoyo a la gestión.

5.1.2.2. Cultura de la seguridad y la gestión de riesgos.

Todo el talento humano de la E.S.E. HOSPITAL MANUE URIBE ÁNGEL, en el marco de la prevención de riesgos, habrán de propender

por el desarrollo de una cultura de seguridad, activando los canales institucionales y notificando tanto por intermedio del supervisor contractual o jefe inmediato, cualquier situación que pueda comprometer la responsabilidad institucional sea producto de la prestación de servicios salud o de cualquier dimensión estatal.

Dentro de los escalamientos puntuales que los servidores y contratistas pueden activar frente a las situaciones de riesgo o incluso por la comisión de presuntas faltas, se encuentran:

- Eventos de seguridad del paciente: área de calidad.
- Denuncias por hechos de corrupción: Oficina de Control Interno.
- Protección de datos personales: Oficina de gestión de la Información.
- Violencia y acoso laboral: Comité de Convivencia Laboral.
- Quejas disciplinarias: Grupo Interno Disciplinario.
- Eventos de seguridad o actividades riesgosas del recurso humano: Comité de seguridad y Salud en el Trabajo.

La institución por vía de comités *ad hoc*, en cuanto a situaciones que comprometan la seguridad de pacientes o para fijar un manejo clínico o línea de acción administrativa, analizará de manera interdisciplinaria los casos avocados.

La directriz en esta estepa está orientada al fortalecimiento de estas sedes de revisión y análisis, por medio del fomento de una cultura de seguridad y gestión de riesgos.

La omisión de denuncia, por fuera de las excepciones de ley, configura una conducta sancionable por la legislación penal y disciplinaria.

5.1.2.3. Contrato de prestación de servicios vs contrato laboral.

La E.S.E. HOSPITAL MANUE URIBE ÁNGEL por intermedio de los supervisores e interventores contractuales, está llamada al respeto de la legislación laboral, por lo cual, de utilizar la modalidad de contrato de prestación de servicios, garantizará las condiciones de independencia técnica y administrativa de los contratistas.

Se imparten como recomendaciones:

- Al área de Gestión del Talento Humano: al momento de gestionar o dar aval a contratos de prestación de servicios, conforme al estudio previo que se le presente, constatar que la necesidad sí corresponda

con aquellas de las cuales, según Estatutos y Manual interno de contratación, se puedan suplir con aquel mecanismo.

- Al área Jurídica, por intermedio de su proceso de contratación: en cumplimiento de las previsiones reglamentarias en materia de contratación estatal, en especial, Estatuto y Manual interno de contratación, al momento de la confección de las minutas contractuales deberán exigir garantías relacionadas con el pago de prestaciones sociales o acreencias laborales a las entidades jurídicas con las cuales se contrate la prestación de algún servicio o especialidad que, por no ser cubierta con el personal existente, al carecerse del recurso idóneo o por cuanto la demanda de esa especialidad o servicio no amerita modificar la estructura de empleos, así resulta necesario; garantía que en todo caso, está sometida al análisis de riesgo del área solicitante de la contratación, y que así mismo deberá ser ampliada en los casos de adición y prórroga.

Igualmente, el área jurídica, como tarea transversal a la asesoría, acompañamiento y capacitación de interventores - supervisores contractuales y personal de apoyo a la supervisión, incluirá un capítulo o socializará sobre la normatividad y asuntos prácticos en el tópico del contrato realidad y la gestión contractual, todo en el contexto de la prevención de relaciones laborales subrepticias.

5.1.3. DIRECTRICES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

La E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL, consciente de la complejidad de la gestión judicial y los riesgos litigiosos provenientes del tipo de proceso, pretensiones, causa del reclamo y dinámica probatoria, por intermedio de las consideraciones y pautas del Comité de Conciliación, propugnando también el derrotero de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, fija los siguientes lineamientos y directrices, a estimarse al momento de estudiar las fórmulas de arreglo que se les presente, sin perjuicio de que, caso a caso, pueda apartarse, en últimas, en la decisión, de la línea trazada, bajo carga argumentativa.

5.1.3.1. Triple identidad con los supuestos de Sentencias de Unificación en el asunto abogado.

En plena coincidencia con lo previsto en el artículo 119 de la Ley 2220 de 2022, en los asuntos en los cuales exista alta probabilidad de condena, con fundamento en las pruebas allegadas y en los precedentes jurisprudenciales aplicables al casos, se deben analizar las pautas jurisprudenciales consolidadas y las sentencias de

unificación de las altas cortes, de manera que se concilie en aquellos casos donde exista identidad de supuestos de hecho y de derecho respecto de la jurisprudencia reiterada.

5.1.3.2. Indebida legitimación.

En los eventos en los cuales sea palmaria la indebida legitimación, como directriz, será improcedente la conciliación en ese caso.

5.1.3.3. Caducidad de la acción o medio de control.

No se podrá conciliar en ningún caso en se haya configurado la caducidad de la acción o medio de control específico.

5.1.3.4. Preservación de relación contractual con entidades del SGSSS.

Para los casos en los cuales, existiendo voluntad de arreglo por las partes, tratándose específicamente de ERP, EPS o entidades que les asimilen, y existiendo grado de certeza sobre las consecuencias, las que comprometen el relacionamiento, flujo de recursos, contratación futura, no deseables, se habilita las vías de solución alternativa de conflictos, siendo estas mecanismos céleres, eficientes y económicos para dirimir, sin traumatismos mayores, conflictos suscitados con estas entidades.

5.1.3.5. Revocatoria de acto administrativo.

Cuando se advierta que el acto administrativo base del conflicto (caso de nulidad o nulidad y restablecimiento del derecho), i) viola de manera evidente la Constitución Política y/o la Ley, ii) no está conforme con el interés público o social, o ii) causa un agravio injustificado a una persona; habrá de considerarse en primera medida la revocatoria del acto administrativo demandado.

5.1.3.6. Daños derivados de la indebida prestación de servicios de salud ginecobstétricos.

En caso de suscitarse conflictos, producto de daños por prestación de servicios ginecobstétricos, existiendo alta probabilidad de condena, con fundamento en las pruebas allegadas y en la decantada jurisprudencia del Consejo de Estado en el tópico, se deben analizar las pautas jurisprudenciales consolidadas y las sentencias de las altas cortes, de manera que se analicen con profundidad, aceptándose o

presentándose fórmula de arreglo solo los eventos donde la contingencia de pérdida se reputa como probable (mayor al 50%).

5.2. LINEAMIENTOS JUDICIALES

La etapa “judicial”, en el íter de gestión jurídica, comprende todo el espacio desde la formulación de la acción litigiosa en contra de la E.S.E. y hasta la emisión de sentencia y/o cumplimiento de la misma; por lo cual, es el escenario para la realización estatal del fin de mitigación del riesgo de configuración de cualquier daño o menoscabo, con la entidad de comprometer la responsabilidad de la E.S.E., sus servidores y contratistas. Es por antonomasia el campo de la defensa jurídica.

En la E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL, por intermedio del área jurídica y los abogados externos contratados, la defensa judicial y extrajudicial (para los eventos de autoridades administrativas o de policía) constituye una labor fundamental en la salvaguarda de los intereses institucionales; por lo cual, se imparten los siguientes lineamientos, los que deberán ser atendidos por aquellos en el ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales, según aplique:

1. Tener en consideración los lineamientos y manuales de defensa expedidos por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE), cuando sean aplicables y pertinentes al caso.
2. Aplicar y/o tener en consideración las Sentencias de Unificación del Consejo de Estado, precedente obligatorio y las pautas o líneas jurisprudenciales consolidadas, como parámetros para fortalecer la defensa de la entidad.
3. Los apoderados judiciales deben prestar singular atención a: i) los presupuestos procesales de la demanda o medio de control; ii) contestación de la demanda, nulidades y formulación de excepciones; iii) audiencias del proceso; iv) alegatos de conclusión; v) sentencia de primer grado; vi) recursos contra las providencias; vii) trámite de segunda instancia, grado de revisión, casación, acción de tutela, etc.
4. Los apoderados judiciales y equipo jurídico de la E.S.E. deberán abstenerse de incurrir en actuaciones temerarias de acuerdo con la Ley; previniendo, en todo caso, litigios innecesarios, inocuos o fraudulentos, facilitando, cuando sean procedentes, los mecanismos de solución alternativa de conflictos, de conformidad con las directrices y decisiones del Comité de Conciliación de la E.S.E.

5. En los casos de requerir material probatorio por parte de alguna dependencia de la E.S.E., canalizar las solicitudes respectivas por intermedio del supervisor contractual.
6. Rendir informes completos durante y a la terminación de los procesos judiciales al supervisor contractual.
7. En la confección de minutas contractuales habrá de definirse el mecanismo de solución de conflictos, siendo directriz la inclusión, principalmente de cláusula compromisoria o pacto arbitral y en su defecto una cláusula escalonada dirigida a dirimir por vías alternas, a la acción judicial, las controversias contractuales.
8. En la contestación de los eventuales procesos judiciales en los cuales medie contrato estatal como fuente de la controversia, por parte del apoderado de la E.S.E., es inexorable el estudio exhaustivo de las estipulaciones contractuales, con miras a configurar y esgrimir la excepción de cláusula compromisoria, considerándose una conducta que afecta de forma grave la línea de defensa de la administración, sin previo concepto positivo de conveniencia del Comité de Conciliación, la renuncia (expresa o tácita) a la cláusula arbitral como consecuencia del accionar del apoderado judicial.
9. En los procesos jurídicos (judiciales, fiscales o administrativos) donde exista un derecho legal o contractual, que vincula a E.S.E. con algún tercero implicado en la controversia y que permita su vinculación al pleito (entidad aseguradora, ERP-EPS, entidad pública o privada, entes territoriales-Nación, contratista o servidor público, o particulares, etc.), será obligatoria como herramienta y línea de defensa, el llamamiento en garantía del tercero al proceso.
10. En los procesos jurídicos (judiciales, fiscales o administrativos) donde la E.S.E. haya constituido algún amparo o póliza con cobertura (a título de ejemplo de las categorías: clínicas y hospitales, responsabilidad civil extracontractual, daños materiales, manejo, servidores públicos, cumplimiento, etc.), será obligatorio el llamamiento en garantía a la entidad aseguradora.
11. En los procesos o medios de control de reparación directa, en los relativos a controversias contractuales y en los de nulidad y restablecimiento del derecho, la E.S.E., por intermedio del apoderado judicial, como directriz de defensa, debe efectuar el llamamiento en garantía con fines de repetición al agente estatal por cuya actuación se está adelantando el juicio de responsabilidad a la E.S.E. (servidor público, contratista, particulares que

cumplen función pública), presentándose como elemento *sine qua non* prueba del actuar doloso o gravemente culposo de aquél.

12. Blandir por parte del apoderado judicial en la contestación de la demanda las excepciones de culpa exclusiva de la víctima, hecho de un tercero, caso fortuito o fuerza mayor, procede solamente previo concepto positivo del Comité de Conciliación, en la medida que ese tipo de defensa conlleva una ínsita exoneración por parte de la E.S.E. al agente estatal o particular que preste funciones públicas (servidores públicos o contratista) que interviniesen en el hecho, actuación u operación estatal, lo que imposibilitaría la procedencia del llamamiento en garantía con fines de repetición.

6. SEGUIMIENTO

El Comité de Conciliación, en asocio con el área de Gestión Jurídica de la E.S.E. HOSPITAL MANUEL URIBE ÁNGEL, realizarán el seguimiento de la presente política.

Por tal, se hará la respectiva socialización a los integrantes del comité y a los responsables, para verificar el cumplimiento de las directrices, recomendaciones y lineamientos.

7. APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN

Las presentes directrices y lineamientos fueron socializados y aprobados por el Comité de Conciliación de la E.S.E. Hospital Manuel Uribe Ángel, y se adoptan como Política General de Defensa Jurídica en la E.S.E. Este cuerpo documental será publicado en la sede electrónica de la E.S.E. y divulgado al interior de esta para cumplimiento, desarrollo y aplicación del mismo.

Comité de conciliación de la E.S.E. Hospital Manuel Uribe Ángel, año 2023.