



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 02168 DE 2015

(16 JUN 2015)

Por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio adelantado al interior del Ministerio del Trabajo.

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 1 del Decreto 4108 de 2011, y en desarrollo de lo establecido en el artículo 16 del Decreto 1716 de 2009, y

CONSIDERANDO

Que en el artículo 16 del Decreto 1716 de 2009 se define al Comité de Conciliación, como una instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la entidad.

Que conforme al artículo 19 ídem, son funciones de los Comités de Conciliación de las entidades públicas: *"Formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico" y "Diseñar las políticas generales que orientarán la defensa de los intereses de la entidad"*.

Que el Comité de Conciliación formula, orienta, coordina, define, adopta y ejecuta las políticas en materia de gestión judicial y de prevención del daño antijurídico, en el Ministerio del Trabajo.

Que el Comité de Conciliación debe dar cumplimiento a las directrices señaladas en la Circular No 3 del 20 de junio del 2014 de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica, mediante la cual se estableció la obligación a las entidades públicas de adoptar mediante resolución las políticas de prevención.

Que se hace necesario adoptar la política de prevención del daño antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio que se adelanta al interior de la Entidad, con el propósito de asegurar su efectividad y conocimiento por parte de sus destinatarios.

Que la Política de Prevención del Daño Antijurídico y Defensa Judicial del Ministerio del Trabajo fue socializada a los miembros del Comité de Conciliación en sesión del 21 de mayo del 2015, donde se manifestó que mediante correo electrónico se realizarían las respectivas sugerencias y correcciones por parte de los miembros del Comité para ser aprobado virtualmente, el nueve (9) de junio la Secretaria Técnica del Comité de Conciliación realizó las citadas correcciones y su aprobación por todos los miembros del Comité se efectuó el diez (10) de junio del presente año.

16 JUN 2015

RESOLUCIÓN NÚMERO 02168 DE 2015 Hoja No. 2

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio adelantado al interior del Ministerio del Trabajo".

En merito a lo expuesto,

RESUELVE


ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar la **Política de Prevención del Daño Antijurídico y Defensa Judicial en el Ministerio del Trabajo** dirigida a solucionar, mitigar y controlar las causas que generan demandas contra el Ministerio, relacionadas con las fallas en la ejecución de las diferentes etapas del procedimiento administrativo sancionatorio, contenida en el documento aprobado por el Comité de Conciliación del diez (10) de Junio de 2015, anexo al presente Acto Administrativo, el cual hace parte integral del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los

16 JUN 2015


LUIS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO
ANTI JURÍDICO RELACIONADO CON EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO**

Ministerio del Trabajo
2015

CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| I. ANTECEDENTES | 3 |
| II. INTRODUCCIÓN | 6 |
| III. DEFINICIONES OPERACIONALES | 7 |
| IV. PREMISAS PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL DAÑO ANTIJURÍDICO | 10 |
| V. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER | 11 |
| VI. MEDIDAS PARA CORREGIR EL PROBLEMA | 18 |
| 1. OBJETIVO GENERAL | 18 |
| 2. ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS | 19 |
| VII. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 23 |

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con el Decreto 4085 de 2011, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE), tiene entre sus objetivos:

"(...) 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 de la Nación."

La Agencia ha advertido que en virtud de las disposiciones legales citadas la prevención del daño antijurídico es estratégica para los intereses litigiosos de la Nación. Con base en esta misma idea, la Guía para la generación de política de prevención del daño antijurídico "argumenta que la prevención del daño hace parte del ciclo de defensa jurídica en tanto la actuación administrativa previa impide que la decisión o actuación administrativa sea susceptible de revisión judicial" (ANDJE, 2013).

Acogiendo la definición de la Agencia, la política pública se define como una alternativa de solución a un problema planteado que implica el uso de recursos públicos y una decisión de tipo legal, administrativo o regulatorio." (ANDJE, 2014). Específicamente, la política de prevención al daño antijurídico es la solución de los problemas administrativos que generan litigiosidad e implica el uso de recursos públicos para reducir los eventos generadores del daño antijurídico (ANDJE, 2014).

En este contexto la ANDJE sugiere a las entidades del Estado, entre estas, el Ministerio del Trabajo, un proceso para la formulación, evaluación e institucionalización de acciones que se deben adoptar para reducir los riesgos y costos de enfrentar un proceso judicial. El desarrollo de este proceso busca contribuir a la reducción de demandas en contra de las entidades del orden nacional en el mediano y largo plazo y a la disminución en los pagos realizados por concepto de sentencias y conciliaciones.

El presente documento recoge la política de prevención del daño antijurídico para el Ministerio del Trabajo. Éste fue elaborado con base en la teoría de administración de la calidad, propuesta por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

La mencionada teoría supone adelantar los siguientes pasos, muy similares a los de una pregunta de investigación. Estos son:

1. Buscar puntos que generan problemas
2. Enlistar las posibles causas

3. Identificar las causas primarias del problema
4. Diseñar las medidas para corregir el problema
5. Implementar las medidas correctivas
6. Comprobar los resultados
7. Institucionalizar las nuevas medidas

Para la correcta formulación de esta política, la ANDJE resalta la importancia de la sinergia que debe existir entre dos actores fundamentales en la entidad. Un primer actor o jerarquía que ejerce el control de la decisión y otra que lo administra.

Conforme a lo establecido en el Artículo 19, numeral 1º del Decreto 1716 de mayo 14 de 2009, le corresponde al Comité de Conciliación el cumplimiento de la función de formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico.

De manera complementaria, se reconoce a las áreas misionales como aquellas que tienen el conocimiento primario sobre el problema para proponer e implementar sus soluciones, y por tanto, constituyen el insumo principal para la identificación de las causas que generan los problemas de daño identificados por el Comité de Conciliación.

En el caso del Ministerio del Trabajo, el Comité de Conciliación determinó “(...) *algunas falencias en materia de notificaciones de actos administrativos sancionatorios, situación que se ha presentado en otras ocasiones en varias Direcciones Territoriales*”. Igualmente, se identificó como hecho generador “*la expedición de actos administrativos por funcionarios sin competencia o con falta de argumentación para la dosimetría de las sanciones*”¹.

En este orden de ideas, el Comité invitó a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, área misional del Ministerio que tiene conocimiento de las posibles causas a realizar un proceso de análisis en busca de las causas administrativas o misionales que pueden ocasionar reclamaciones en contra de la entidad, con el propósito de contribuir en el mediano plazo a la reducción de las demandas y los costos que implica enfrentar un proceso judicial.

Posteriormente, conforme se observa en el anexo 3 de este documento, el Comité definió que la problemática relacionada con el daño antijurídico estaba concentrada en los procedimientos relacionados con la inspección del trabajo y por tanto, solicitó a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial indagar sobre las causas relacionadas.

¹ Memorando enviado del Jefe de Oficina Asesora Jurídica a la Directora de Inspección Vigilancia y Control y Gestión Territorial invitándola a una mesa de trabajo de la política de prevención del daño antijurídico/ 25 de septiembre de 2014, Rad 165944

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, en su calidad de rector de la política a su cargo y en particular ejecutor del proceso sancionatorio laboral, y, como jefe funcional de las Direcciones Territoriales, conformó un grupo de trabajo para identificar los problemas relacionados con el daño antijurídico y plantear una solución. El informe fue remitido vía correo electrónico el día 29 de octubre de 2014 a la Secretaría Técnica del Comité de Conciliación.

Es importante señalar que este documento contiene como primer punto los antecedentes, en el segundo capítulo, se presenta una introducción, en el tercer capítulo se dan las definiciones, en el cuarto capítulo son de premisas para la formulación de la política, como quinto punto se identifica el problema a resolver, y el sexto las medidas para corregir el problema.

II. INTRODUCCIÓN

El Decreto 1716 de mayo 14 de 2009, reglamentario en esta materia del artículo 13 de la Ley 1285 de 2009, el artículo 75 de la Ley 446 de 1998 y del Capítulo V de la Ley 640 de 2001 en su artículo 15, dispone que las normas sobre Comités de Conciliación y Defensa Judicial 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.

Dentro de estas normas se encuentra precisamente la que señala el Decreto en mención, en su artículo 16, al Comité como instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la entidad. Por lo tanto, le corresponde, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19, a esta instancia el cumplimiento de la función de formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico.

Para el caso específico del Ministerio del Trabajo, la Resolución 00000109 de enero 24 de 2012, crea e integra el Comité de Conciliación y el Acuerdo 01 de 2012, prescribe en el artículo 2º, numeral 2.1 y 2.3 que es función del Comité de Conciliación del Ministerio del Trabajo “formular, aprobar y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico”, al igual que:

“(...) estudiar y evaluar los procesos que cursen o hayan cursado contra la entidad o de su competencia, para determinar las causas generadora de los conflictos; el índice de condenas; los tipos de daño por los cuales resulta demandando o condenado; y las deficiencias en las actuaciones administrativas así como las deficiencias de las actuaciones procesales por parte de los apoderados, con el objeto de proponer correctivos.”

Conforme a la citada Resolución, y en virtud del artículo, numeral 4.7, corresponde específicamente al Secretario Técnico del Comité proyectar y someter a su consideración, la información que este requiera para la formulación y diseño de políticas de prevención y daño de los interés jurídicos del Ministerio.

Por esto, se propone la siguiente política de prevención a la que se llegó con base en el análisis inicial realizado por el Comité de Conciliación².

² Informe de Gestión primer semestre del 2014

III. DEFINICIONES OPERACIONALES

Acto Administrativo: Manifestación de la voluntad de la Administración mediante Resolución o Auto, que para el caso específico de este procedimiento decide una investigación administrativa laboral que produce un efecto jurídico frente al administrado.

Auto de Formulación de Cargos: Acto Administrativo que señala con precisión y claridad los hechos que originan la investigación administrativa laboral, identificando claramente, las personas naturales o jurídicas objeto de investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Contra este acto administrativo no operan los recursos.

Auto de Pruebas: Acto Administrativo que se genera cuando deban practicarse pruebas dentro de una investigación administrativo laboral, en el cual se decretan o rechazan motivadamente las mismas y se da inicio al periodo probatorio. Contra este acto administrativo no operan los recursos.

Auto de Traslado para Alegatos: Acto Administrativo mediante el cual, culminado el periodo probatorio, se da traslado al investigado para alegar de conclusión. Contra este acto administrativo no operan los recursos.

Averiguación Preliminar: Actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva.

Resulta obvio que en esa información previa no se requiere un juicio de verdad sobre la existencia de la falta o infracción, puesto que, precisamente para eso está diseñado el procedimiento administrativo con el principio de la verdad real o material a la cabeza; por tanto, esta actuación no forma parte del procedimiento administrativo en sí, ya que es potestativo para los servidores del Ministerio del Trabajo observarlo o no.

Esta actuación debe tener justificación en la necesidad de hacer eficientes y racionalizar los recursos administrativos, para evitar su desperdicio y, sobre todo, para no incurrir en la apertura precipitada de una investigación administrativa laboral, ya que la misma, no interrumpe la prescripción o caducidad de la potestad para incoar el procedimiento, de modo que los servidores del Ministerio del Trabajo deben ser particularmente cuidadosos y celosos cuando la disponen para que sea concluida en un plazo razonable.

Competencia: Facultad constitucional y legal que gozan servidores competentes del Ministerio del Trabajo para imponer sanciones a los sujetos de Inspección, Vigilancia y Control.

Decisión: Acto por el cual el servidor competente, adopta una determinación que de acuerdo con las circunstancias demostradas dentro del proceso proceda aplicar.

Descargos: Manifestación del investigado respecto de los hechos objeto de investigación, mediante el cual se ejerce el derecho de defensa.

Investigación Administrativa Laboral: Actuación administrativa adelantada por los servidores del Ministerio del Trabajo por medio de la cual se verifica el cumplimiento o no de obligaciones legales y se adopta una decisión con fundamento en la ley. En el estricto sentido de la Ley es un Procedimiento Administrativo Sancionatorio.

Multa: Sanción pecuniaria con destino específico que se impone al sujeto investigado mediante acto administrativo, una vez verificado por servidor competente el incumplimiento en materia laboral.

Prueba: Mecanismo a través del cual se verifica la existencia de los hechos materia de investigación.

Querrela: Petición verbal, escrita o vía correo electrónico, presentada por el ciudadano ante la autoridad administrativa del trabajo con el fin de que se adelante una actuación administrativa para verificar el cumplimiento de las normas laborales individuales y colectivas, del sistema de seguridad social en pensiones, riesgos laborales, de salud y seguridad en el trabajo y sociales.

Sanción: Medida de carácter administrativo que se impone a través de acto administrativo al investigado o representantes de los mismos, según sea el caso, cuando se evidencian disposiciones vulneradas en materia laboral o por norma específica.

Visita Administrativa Laboral: Diligencia adelantada por servidores comisionados del Ministerio del Trabajo, con el fin de verificar cualquier tipo de incumplimiento en materia de competencia directa del Ministerio. La visita administrativa puede surtirse dentro de las averiguaciones preliminares, como prueba dentro del proceso investigativo o por motivo especial según normatividad.

Debido Proceso: Es un derecho fundamental de aplicación inmediata que faculta a toda persona para exigir "un proceso público y expedito en el cual

se reconozcan todas las garantías sustanciales y procesales, desarrollado ante una autoridad competente que actúe con independencia e imparcialidad, y sin tener en cuenta consideraciones distintas a las previstas en la ley.

Gravedad de la Infracción: *Corresponde al análisis que se hace sobre la importancia de las lesiones al bien jurídico que en materia laboral se tutela, aun cuando la norma no lo establece, se mira si la infracción fue muy grave, grave o leve dependiendo de su afectación.*

Razonabilidad: *La sanción debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza.*

Proporcionalidad: *La sanción debe estar ajustada a los hechos que le sirven de causa.*

IV. PREMISAS PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL DAÑO ANTIJURÍDICO

El presente documento se elabora teniendo en cuenta las siguientes premisas establecidas en la Guía de la ANDJE que resultan fundamentales para la formulación de la política:

- i. El Comité de Conciliación es el encargado de la formulación de la política y en tal sentido es la instancia encargada del control de la decisión; responsabilidad que se traduce en la identificación de las prioridades, la aprobación del plan de acción y la asignación de los recursos necesarios.
- ii. El Comité de Conciliación cuenta con la información acerca del problema planteado en las reclamaciones en contra de la entidad y los tipos de daño antijurídico que éste genera. También es el llamado a definir cuál de estos problemas es relevante y es posible resolver o mitigar (en este caso es posible de prevenir).
- iii. Las áreas misionales, como ejecutores de las políticas deben por su parte identificar las causas que explican los problemas priorizados por el Comité de Conciliación.
- iv. El Comité de Conciliación, en su calidad de instancia de control de la decisión, realiza el seguimiento a la ejecución del plan de acción.

V. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER

Conforme al procedimiento establecido, el Comité invitó al área misional del Ministerio a realizar un proceso de análisis en busca de las causas administrativas o misionales que ocasionan reclamaciones en contra de la entidad, con el propósito de contribuir en el mediano y largo plazo a la reducción de las demandas y los costos que implica enfrentar un proceso judicial.

Posteriormente, definió que la problemática relacionada con el daño antijurídico estaba concentrada principalmente en los procedimientos relacionados con la inspección del trabajo y por tanto, solicitó a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial indagar sobre las causas relacionadas.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, en su calidad de rector de la política a su cargo y en particular rector y ejecutor del proceso sancionatorio laboral, y, como jefe funcional de las Direcciones Territoriales, conformó un grupo de trabajo para identificar los problemas relacionados con el daño antijurídico y plantear una solución. El informe fue remitido el día 29 de octubre de 2014.

a) Descripción del análisis realizado por el Comité

El Ministerio del Trabajo ha recibido entre julio de 2013 y junio de 2014, 177 solicitudes prejudiciales, de las cuales 65 fueron causa de procesos judiciales.

Éstas 65 demandas corresponden al del total de requerimientos en contra de la entidad del periodo señalado.

1. 47 de las conciliaciones ejercieron la acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho en las cuales el hecho generador fue resolución que impuso multa. Las pretensiones en dichos procesos judiciales suman \$ 2.266.375.572,19.
2. 3 de las conciliaciones ejercieron la acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho en las cuales el hecho generador fue reconocimiento y pago de cuotas partes pensionales. Las pretensiones en dichos procesos judiciales suman \$ 21.549.060.024,48
3. 7 de las conciliaciones ejercieron la acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho en las cuales el hecho generador fue pago incompleto de pensiones. Las pretensiones en dichos procesos judiciales suman \$ 73.508.220,076.
4. 2 de las conciliaciones ejercieron la acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho en las cuales el hecho generador fue reconocimiento de prima técnica. Las pretensiones en dichos procesos judiciales suman \$ 29.375.000,00.

5. 6 de las conciliaciones ejercieron la acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho en las cuales el hecho generador son temas particulares no enlistados. Las pretensiones en dichos procesos judiciales suman \$ 1.637.175.476,97

Al analizar las condenas por hechos similares, se encuentra que la entidad es responsable de éstas, debiendo ser revisadas y corregidas las fallas para evitar la reiteración de demandas y demás reclamaciones por hechos similares en el futuro. Por esto, se propone la siguiente política de prevención a la que se llegó con base en un análisis realizado por: la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y el Comité de Conciliación, así:

b) Listado de las posibles causas generadoras de la problemática a resolver

Después de analizar los hechos que originaron las reclamaciones, las demandas y/o las solicitudes de conciliación que el Ministerio del Trabajo busca por medio a través de la presente política, se encontró:

Frente a las decisiones emitidas por funcionarios de Inspección, Vigilancia y Control:

- Falsa y/o falta de motivación
- Deficiencias en la argumentación para la dosimetría en las sanciones y la calidad del contenido del acto administrativo.
- Aplicación inadecuada de las normas.
- Falencia en materia de notificación de actos administrativos.
- Expedición de actos administrativos sin competencia.

c) Identificación de las causas primarias prevenibles

Conforme al análisis realizado por la Secretaría Técnica del Comité de Conciliación en el informe de gestión del primer semestre del 2014, según el cual: "(...) algunas falencias en materia de notificaciones de actos administrativos sancionadores que no han permitido el derecho a la defensa en algunos casos". Igualmente, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial se dispuso a iniciar la identificación de las posibles causas que estarían generando estos problemas identificado como hecho generador "la expedición de actos administrativos por funcionarios sin competencia o con falta de argumentación para la dosimetría de las sanciones".

C) DESARROLLO DE LOS EJES PROBLEMÁTICOS

Eje problemático 1. Deficiencias en la argumentación para la dosimetría en las sanciones.

Seis demandas³ sobre sanciones revocadas por la falta de argumentación para la dosimetría en las sanciones.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, publicó el Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, donde se incluyó una Guía para la Dosificación de las Sanciones. En esta se destaca la importancia de tener en cuenta para imponer una sanción, el análisis de la culpabilidad, la responsabilidad objetiva, la calificación de la infracción, la cuantificación específica de la sanción, entre otros.

La guía establece unas pautas para permitir al operador jurídico encargado de la inspección, vigilancia y control en materia laboral aplicar los criterios de graduación de las sanciones atendiendo a los principios del debido proceso y los que subyacen al mismo, como son los de proporcionalidad y razonabilidad.

Sin embargo, se siguen presentando falencias en la argumentación expuesta en los actos administrativos para la imposición de la multa. Se evidencian por ejemplo las siguientes situaciones:

1. La gravedad de la sanción no es proporcional al daño causado, o no se argumenta de manera suficiente.
2. En el mismo acto administrativo, con los mismos argumentos y ante una misma violación de la norma, la multa aplicada es diferente a los actores involucrados.
3. Con los mismos argumentos y ante una misma violación de la norma, las multas aplicadas son diferentes entre una y otra Dirección Territorial.

La situación presentada, de manera general se da por las siguientes **causas**:

- (i) Desconocimiento del funcionario responsable del debido proceso establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- (ii) Desconocimiento de la Resolución 2143 de 2014.
- (iii) Negligencia por parte del funcionario responsable en el ejercicio de su labor o actividad encomendada.

³ Ver anexo de los procesos judiciales

- (iv) Falta de unidad de criterio entre los diferentes operadores de Inspección, Vigilancia y Control frente a la interpretación de las normas.

Como consecuencia de lo anterior, se genera que los administrados consideren que el Estado les ha vulnerado sus derechos en tanto que las sanciones impuestas no responden a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Eje problemático 2. Falencia en materia de notificación de actos administrativos.

Cinco⁴ demandas sobre sanciones revocadas se ocasionaron por la falta de notificación de los actos administrativos.

Entre las falencias detectadas se encuentra **en materia de notificación de actos administrativos**. El incumplimiento del proceso de notificación ocurre cuando los funcionarios encargados de adelantar esta actividad, no la realizan siguiendo los parámetros, tiempos y medios establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

El impacto que reviste sobre el proceso y que puede generar el daño a la entidad tiene que ver con que el proceso de notificación es un presupuesto para la eficacia de los actos administrativos expedidos por la Entidad, es decir, sólo con su ocurrencia el acto se puede ejecutar una vez en firme.

Es preciso decir, que aunque el acto de notificación no contiene en sí, ninguna decisión, puesto que es un mero instrumento para notificarle al interesado la voluntad expresada por la administración, su práctica en forma legal es fundamental, porque mientras ello no suceda, el acto no adquirirá el carácter de ejecutorio y los términos para la imposición de los recursos no empezarán a correr. En este orden de ideas, el acto que no sea notificado no puede ejecutarse su decisión, es decir el acto no es eficaz, pero es válido⁵.

Ahora bien, aunque el acto se considere válido, el querellante puede alegar fallas en el debido proceso, al no haber sido notificado de manera adecuada, generando un posible daño antijurídico al Ministerio del Trabajo.

A continuación se transcriben el conjunto de normas relacionadas con la notificación, dispuestas en el Artículo 66 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y subsiguientes:

Artículo 66. Deber de notificación de los actos administrativos de carácter particular y concreto. Los actos administrativos de carácter particular deberán ser notificados en los términos establecidos en las disposiciones siguientes.

⁴ Ver anexo de los procesos judiciales

⁵ Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio del Trabajo, 2013, p.72.

Artículo 67. Notificación personal. Las decisiones que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, a su representante o apoderado, o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse.

En la diligencia de notificación se entregará al interesado copia íntegra, auténtica y gratuita del acto administrativo, con anotación de la fecha y la hora, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos invalidará la notificación.

La notificación personal para dar cumplimiento a todas las diligencias previstas en el inciso anterior también podrá efectuarse mediante una cualquiera de las siguientes modalidades:

1. Por medio electrónico. Procederá siempre y cuando el interesado acepte ser notificado de esta manera.

La administración podrá establecer este tipo de notificación para determinados actos administrativos de carácter masivo que tengan origen en convocatorias públicas. En la reglamentación de la convocatoria impartirá a los interesados las instrucciones pertinentes, y establecerá modalidades alternativas de notificación personal para quienes no cuenten con acceso al medio electrónico.

2. En estrados. Toda decisión que se adopte en audiencia pública será notificada verbalmente en estrados, debiéndose dejar precisa constancia de las decisiones adoptadas y de la circunstancia de que dichas decisiones quedaron notificadas. A partir del día siguiente a la notificación se contarán los términos para la interposición de recursos.

Artículo 68. Citaciones para notificación personal. Si no hay otro medio más eficaz de informar al interesado, se le enviará una citación a la dirección, al número de fax o al correo electrónico que figuren en el expediente o puedan obtenerse del registro mercantil, para que comparezca a la diligencia de notificación personal. El envío de la citación se hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la expedición del acto, y de dicha diligencia se dejará constancia en el expediente.

Cuando se desconozca la información sobre el destinatario señalada en el inciso anterior, la citación se publicará en la página electrónica o en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días.

Artículo 69. Notificación por aviso. Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo de los cinco (5) días del envío de la citación, esta se hará por medio de aviso que se remitirá a la dirección, al número de fax o al correo electrónico que figuren en el expediente o puedan obtenerse del registro mercantil, acompañado de copia íntegra del acto administrativo. El aviso deberá indicar la fecha y la del acto que se notifica, la autoridad que lo expidió, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse, los plazos respectivos y la advertencia de que la

notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.

En el expediente se dejará constancia de la remisión o publicación del aviso y de la fecha en que por este medio quedará surtida la notificación personal.

Artículo 70. Notificación de los actos de inscripción o registro. Los actos de inscripción realizados por las entidades encargadas de llevar los registros públicos se entenderán notificados el día en que se efectúe la correspondiente anotación. Si el acto de inscripción hubiere sido solicitado por entidad o persona distinta de quien aparezca como titular del derecho, la inscripción deberá comunicarse a dicho titular por cualquier medio idóneo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la correspondiente anotación.

Artículo 71. Autorización para recibir la notificación. Cualquier persona que deba notificarse de un acto administrativo podrá autorizar a otra para que se notifique en su nombre, mediante escrito que requerirá presentación personal. El autorizado solo estará facultado para recibir la notificación y, por tanto, cualquier manifestación que haga en relación con el acto administrativo se tendrá, de pleno derecho, por no realizada.

NOTA: El texto subrayado fue derogado por el literal a), art. 626, Ley 1564 de 2012

Lo anterior sin perjuicio del derecho de postulación.

En todo caso, será necesaria la presentación personal del poder cuando se trate de notificación del reconocimiento de un derecho con cargo a recursos públicos, de naturaleza pública o de seguridad social.

Artículo 72. Falta o irregularidad de las notificaciones y notificación por conducta concluyente. Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos legales la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión o interponga los recursos legales.

Artículo 73. Publicidad o notificación a terceros de quienes se desconozca su domicilio. Cuando, a juicio de las autoridades, los actos administrativos de carácter particular afecten en forma directa e inmediata a terceros que no intervinieron en la actuación y de quienes se desconozca su domicilio, ordenarán publicar la parte resolutive en la página electrónica de la entidad y en un medio masivo de comunicación en el territorio donde sea competente quien expidió las decisiones. En caso de ser conocido su domicilio se procederá a la notificación personal.

La situación descrita anteriormente, puede darse por las siguientes causas:

- (i) El quejoso o el investigado suministró de manera errónea la información del querellado.
- (ii) La información sobre los datos de las empresas disponibles en las diferentes Cámaras de Comercio no están actualizados, debido a que las empresas no reportan los cambios en caso de cambiar su domicilio.
- (iii) En algunos casos, las Direcciones Territoriales han reportado problemas con la empresa de correspondencia en los procesos de entrega efectiva y oportuna.
- (iv) Desconocimiento del funcionario responsable del proceso de notificación establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- (v) En algunos casos puede haber negligencia por parte del funcionario responsable en el ejercicio de su labor o actividad encomendada.

Eje problemático 3. Expedición de actos administrativos sin competencia

Una demanda⁶ sobre sanciones revocadas se ocasionó por la expedición de actos administrativos por funcionarios que no contaban con la competencia para hacerlo.

Antes de la expedición de la Resolución 2143 de 2014, las competencias relativas a la sanción no estaban suficientemente claras en cuanto quien era el funcionario responsable para imponer las multas. Es así como de acuerdo con la estructura interna de la Dirección Territorial que imponga la multa se estableció la competencia para expedir el acto administrativo en los Directores Territoriales o Coordinadores.

No obstante lo anterior, se siguen presentando situaciones en donde el inspector de trabajo asume la expedición del acto administrativo sin estar facultado para hacerlo, ocasionando un daño antijurídico, toda vez que el querellante puede argumentar fallas en el debido proceso en virtud de lo establecido en la citada Resolución.

Ahora bien, las causas relacionadas con esta problemática, son:

- (i) Desconocimiento del funcionario responsable del proceso establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- (ii) Desconocimiento de la Resolución 2143 de 2014.
- (iii) Negligencia por parte del funcionario responsable en el ejercicio de su labor o actividad encomendada.
- (iv) Falta de unidad de criterio entre los diferentes operadores de Inspección, Vigilancia y Control frente a la interpretación de las normas.

⁶ Ver anexo de los procesos judiciales

Como consecuencia de lo anterior, se genera que los administrados consideren que el Estado les ha vulnerado sus derechos en tanto que las sanciones impuestas no se encuentran ajustadas a derecho generando inseguridad jurídica.

VI. MEDIDAS PARA CORREGIR EL PROBLEMA

Conforme al diagnóstico presentado y las premisas identificadas en el aparte anterior, los objetivos y lineamientos propuestos por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, dirigidas al Comité de Conciliación para su evaluación, se presentan a continuación:

OBJETIVO GENERAL

Solucionar, mitigar o controlar las causas que generan demandas contra el Ministerio relacionadas con las fallas en la ejecución de las diferentes etapas procesales del procedimiento sancionatorio laboral.

Teniendo en cuenta el estudio realizado a las demandas, providencias judiciales y administrativas, como las conciliaciones realizadas por esta Entidad, se procede a diseñar o formular las actividades y acciones, que tiendan a evitar la ocurrencia de las acciones u omisiones irregulares de la administración en actuaciones posteriores en materia de Inspección, Vigilancia y Control. Se sugiere que en la estructuración de la política de prevención a la cual debe llegar el área técnica de Inspección, Vigilancia y Control de la Entidad se tomen en consideración los siguientes aspectos:

a.- Las acciones específicas deben aplicarse a nivel nacional, con prioridad en las Direcciones Territoriales señaladas en el estudio presentado por la Secretaría del Comité de Conciliación, teniendo en cuenta que es en estas Direcciones Territoriales donde con mayor frecuencia se están presentando las deficiencias misionales que dan lugar a las reclamaciones.

b.- Los destinatarios directos de las medidas deben ser los funcionarios que según sus competencias adelantan procesos y procedimientos que finalizan en actos administrativos de sanción, es decir que debe dirigirse fundamentalmente a los Inspectores de Trabajo, Coordinadores y Directores Territoriales, así como a cualquiera que ejerza una segunda instancia frente a las decisiones de los anteriormente relacionados, siendo fundamental la aplicación de las medidas preventivas que integren la política.

c.- La eficacia de las estrategias de política preventiva que se implemente debe ser objeto de seguimiento y medición, labores que para el caso de la Entidad podrían estar a cargo de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a partir de indicadores concisos

1. ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS

Tabla 1. Alternativas de para la solución de las causas identificadas como generadoras del daño antijurídico

| Descripción del mecanismo de implementación de dichas medidas que se busca mitigar | Descripción del mecanismo propuesto para mitigar o prevenir las causas del problema | Impacto esperado | El presupuesto de los recursos que serían necesarios para llevar a cabo la estrategia con éxito. | Responsable | Plazo | Indicador | Meta |
|--|---|---|---|-------------|---------------------------|---|---|
| <p>Reforzar los procesos de capacitación en la materia de dosificación dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, así como para el uso de las diferentes herramientas (guías, manuales) diseñadas para tal fin, enfocada a fortalecer los conocimientos y a concientizar a los funcionarios responsables del cuidado que requiere y los efectos que se generan cuando no se tiene.</p> <p>Revisar los actos administrativos recientes con el fin de establecer posibles situaciones que puedan estar generando ambigüedades en las competencias asignadas.</p> | <p>Reforzar el conocimiento en relación al cumplimiento de la normativa laboral en las etapas procesales orientado a disminuir el daño antijurídico</p> | <p>Reforzar el conocimiento en relación al cumplimiento de la normativa laboral en las etapas procesales orientado a disminuir el daño antijurídico</p> | <p>Esta actividad se financiaría con recursos del Proyecto de IVC, para el fortalecimiento del proceso IVC.</p> <p>De manera alternativa y con la aprobación de la Subdirección de Talento Humano, podría incluirse la temática dentro del Plan de Capacitación anual de la Entidad</p> | <p>IVC</p> | <p>A 31 de Julio/2016</p> | <p>No. de Capacitaciones realizadas en materia de dosimetría.</p> | <p>1 Capacitación en materia de dosimetría.</p> |
| <p>Eje problemático 1. Deficiencias en la argumentación para la dosimetría en las sanciones.</p> | <p>Conocer de manera oportuna las posibles falencias contenidas en los actos administrativos</p> | <p>Conocer de manera oportuna las posibles falencias contenidas en los actos administrativos</p> | <p>Esta actividad se realiza con recursos de funcionamiento de IVC</p> | <p>IVC</p> | <p>A 31 de Julio/2016</p> | <p>Porcentaje de actos administrativos revisados seleccionados de una muestra</p> | <p>100% de actos administrativos revisados seleccionados de una muestra</p> |

| Descripción del mecanismo de implementación de dichas medidas que se busca mitigar | Descripción del mecanismo propuesto para mitigar o prevenir las causas del problema | Impacto esperado | El presupuesto de los recursos que serían necesarios para llevar a cabo la estrategia con éxito. | Responsable | Plazo | Indicador | Meta |
|--|--|---|--|-------------|--------------------|--|---|
| | <p>Desarrollar mayores lineamientos por parte de la Subdirección de Inspección de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial a las diferentes Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales sobre los contenidos mínimos del acto administrativo (forma y fondo).</p> | <p>Reforzar el conocimiento en relación al cumplimiento de la normativa laboral en las etapas procesales orientado a disminuir el daño antijurídico</p> | <p>Esta actividad se realiza con recursos de funcionamiento de IVC</p> | IVC | A 31 de Julio/2016 | Etapas procesales con lineamientos definidos | 1 lineamiento definido e implementado |
| <p>Eje problemático 2. Falencia en materia de notificación de actos administrativos.</p> | <p>Implementar una herramienta de seguimiento y control que permita generar alertas con relación a los tiempos de vencimiento para la notificación. (La decisión de implementar dicha herramienta depende de la aprobación de la Oficina de Tecnología de la Información.)</p> | <p>Asegurar el cumplimiento de la notificación en el cumplimiento de los términos</p> | <p>Esta actividad se realiza con recursos de funcionamiento de IVC</p> | IVC | A 31 de Julio/2016 | Herramienta diseñada | Herramienta diseñada que incluya un proceso de generación de alertas en cada una de las etapas del proceso sancionatorio laboral. |

| Descripción del mecanismo de implementación de dichas medidas que se busca mitigar | Descripción del mecanismo propuesto para mitigar o prevenir las causas del problema | Impacto esperado | El presupuesto de los recursos que serían necesarios para llevar a cabo la estrategia con éxito. | Responsable | Plazo | Indicador | Meta |
|--|--|--|--|--------------------|--------------------|--|--|
| | Identificar el número de devoluciones que se están generando dentro del proceso de entrega de correspondencia realizado por la empresa contratista, incluyendo sus causas, dentro de los procesos de citación para notificaciones. | Identificar y corregir las causas que están generando las devoluciones | Área De Gestión Documental | Gestión Documental | Julio 2016 | corregir las causas que están generando las devoluciones | lineamiento definido e implementado |
| | Reforzar los procesos de capacitación en los inspectores directamente, en la materia de notificaciones de actos administrativos, así como el uso de las diferentes herramientas (guías, manuales) diseñadas para tal fin. | Reforzar el conocimiento en relación al cumplimiento de la normativa laboral en las etapas procesales orientado a disminuir el daño antijurídico | Esta actividad se financiaría con recursos del Proyecto de IVC, para el fortalecimiento del proceso IVC. De manera alternativa y con la aprobación de la Subdirección de Talento Humano, podría incluirse la temática dentro del Plan de Capacitación anual de la Entidad | IVC | A 31 de Julio/2016 | No. de Capacitaciones realizadas en materia de notificación. | 1 Capacitación en materia de notificación. |
| | Desarrollar mayores lineamientos por parte de la Subdirección de Inspección de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial a las diferentes Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales sobre las diferentes etapas del proceso de notificación. | Reforzar el conocimiento en relación al cumplimiento de la normativa laboral en las etapas procesales orientado a disminuir el daño antijurídico | Esta actividad se realiza con recursos de funcionamiento de IVC | IVC | A 31 de Julio/2016 | Etapa procesal con lineamiento definido | 1 lineamiento definido e implementado |



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

MINTRABAJO

| Descripción del mecanismo de implementación de dichas medidas que se busca mitigar | Descripción del mecanismo propuesto para mitigar o prevenir las causas del problema | Impacto esperado | El presupuesto de los recursos que serían necesarios para llevar a cabo la estrategia con éxito. | Responsable | Plazo | Indicador | Meta |
|--|---|---|---|-------------|---------------------------|---|---|
| <p>Eje problemático 3. Expedición de actos administrativos sin competencia</p> | <p>Reforzar los procesos de capacitación en la materia de procedimiento administrativo sancionatorio, así como en competencias funcionales, para el uso de las diferentes herramientas (guías, manuales) diseñadas para tal fin, enfocada a fortalecer los conocimientos y a concientizar a los funcionarios responsables del cuidado que requiere y los efectos que se generan cuando no se tiene.</p> | <p>Reforzar el conocimiento en relación al cumplimiento de la normativa laboral en las etapas procesales orientado a disminuir el daño antijurídico</p> | <p>Esta actividad se financiaría con recursos del Proyecto de IVC, para el fortalecimiento del proceso IVC. De manera alternativa y con la aprobación de la Subdirección de Talento Humano, podría incluirse la temática dentro del Plan de Capacitación anual de la Entidad</p> | <p>IVC</p> | <p>A 31 de Julio/2016</p> | <p>No. de Capacitaciones realizadas en materia del procedimiento administrativo sancionatorio y competencias.</p> | <p>1 Capacitación en materia del procedimiento administrativo sancionatorio y competencias.</p> |

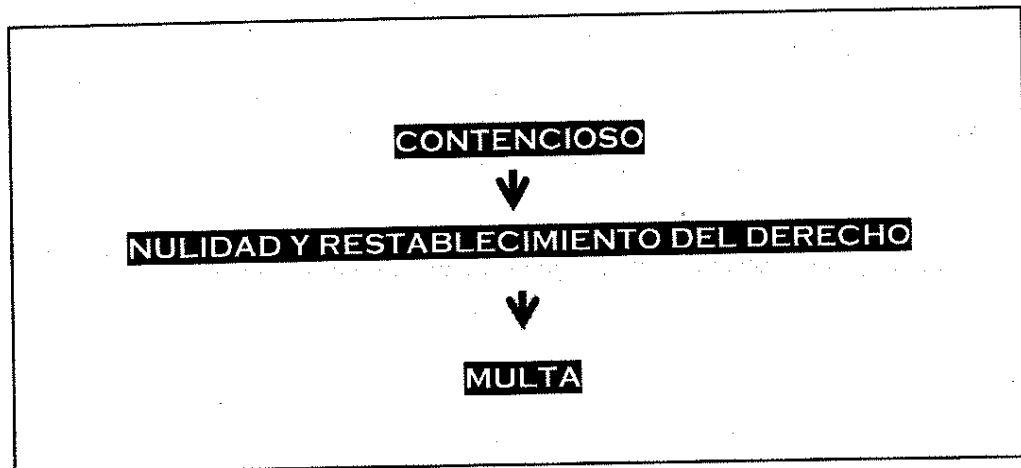
VII. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se priorizarán en las actividades de capacitación, identificación de los riesgos y las medidas de prevención y defensa del daño antijurídico del Ministerio del Trabajo.

Igualmente de manera anual se realizará un informe presentado por la Secretaría del Comité de Conciliación, respecto de la actividad litigiosa del Ministerio con el fin de hacer seguimiento de los procesos judiciales, dicho informe deberá contar con una elaboración de una estadística confiable mediante la elaboración de bases de consolidación de información actualizada permanente.

El Comité de Conciliación realizará las gestiones tendientes ante la Entidad para que se realice el apoyo necesario para el logro de la política formulada para la prevención del daño antijurídico, así como de la disposición de los recursos necesarios para su implementación.

**ANEXO 1. ÁRBOL DE CLASIFICACIÓN DE LOS HECHOS
GENERADORES DEL DAÑO**



**ANEXO 2. REPORTE DE LAS RECLAMACIONES, SOLICITUDES
DE CONCILIACIONES ENTRE JULIO DEL 2013 Y JUNIO DE 2014
Y SE CONVIRTIERON EN DEMANDAS**

| DAÑO DE ACUERDO A LA CLASIFICACIÓN DEL ÁRBOL DE CAUSAS | RESUMEN DE LOS HECHOS | NÚMERO DE LAS RECLAMACIONES CON LA MISMA CLASIFICACIÓN | SUMA DE LOS MONTOS SOLICITADOS POR LA MISMA CAUSA DE ACUERDO A CLASIFICACIÓN | SON ESTE TIPO DE HECHOS PREVENIBLES POR LA ENTIDAD EN EL FUTURO |
|--|--|--|--|---|
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO / MULTA | TERCERIZACIÓN | 9 | \$ 1.314.714.091,00 | NO |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO / MULTA | Incumplimiento al Pago de aportes a la seguridad social. | 7 | \$ 168.011.650,00 | NO |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO / MULTA | violación a los programas de salud ocupacional | 6 | \$ 89.973.306,19 | NO |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO / MULTA | violación a la Jornada laboral | 5 | \$ 96.282.425,00 | NO |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO / MULTA | cuotas sindicales, desconocer a la organización sindical | 8 | \$ 281.089.000,00 | NO |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO / MULTA | Violación a otras normas laborales | 15 | \$ 235.157.100,00 | NO |
| | | | \$ 2.185.227.572,19 | |

ANEXO 3. PATRONES ENCONTRADOS EN LOS HECHOS DE LA RECLAMACIONES, SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN Y DEMANDAS QUE HAN LLEGADO A LA ENTIDAD EN EL ÚLTIMO AÑO

| DECISION ACORDADA A LA CONCILIACION/ARREGLO DE CUERPO | NÚMERO DE LA RECLAMACION/ CON LA NORMA CLASIFICACION | SUMA DE LOS MONEDAS RECLAMADOS POR LA MINUTACION DE HORAS O LA CLASIFICACION | LUGAR DE OCURRENCIA DE LOS HECHOS | RESUMEN DE LOS HECHOS |
|---|--|--|-----------------------------------|---|
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 7600133330120140007800 | \$ 12.058.093,00 | VALLE | TERCERIZACION |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300920140030500 | \$ 35.370.000,00 | BOLIVAR | Incumplimiento al Pago de aportes a la seguridad social, incumplimiento al Pago de Salarios entre otras irregularidades |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 69001333301070140043000 | \$ 11.790.000,00 | SANTANDE | Violación a los programas de salud ocupacional |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333301120140032800 | \$ 55.978.106,19 | ATLANTICO | vicio de nulidad - vicio de falta motivación |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 05001333301820140070400 | \$ 25.282.428,00 | ANTIOQUIA | Intermediación laboral (TERCERIZACION) |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001233300020140026700 | \$ - | BOLIVAR | Intermediación laboral (TERCERIZACION) |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 69001333300120140023400 | \$ 35.670.000,00 | SANTANDE | cuotas sindicales, desconocer a la organización sindical |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 88001333100120140023800 | \$ 39.559.000,00 | BARRANCABERMEJA | Violación al debido Proceso |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300920130082800 | \$ 8.000.000,00 | BOLIVAR | Violación a normas laborales |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820130024300 | \$ 15.000.000,00 | BOLIVAR | Intermediación laboral (TERCERIZACION) |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 76001333300130130132800 | \$ 150.000.000,00 | VALLE | Despido injusto |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 76001333301820130013700 | \$ 5.567.000,00 | VALLE | TERCERIZACION |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820130041700 | \$ 28.355.000,00 | BOLIVAR | violación a normas laborales |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820130044200 | \$ 11.284.000,00 | BOLIVAR | Incumplimiento de disposiciones laborales y de seguridad social (Jornada laboral excesiva) |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333301020130034000 | \$ 49.690.000,00 | BOLIVAR | |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 76001333300820130032800 | \$ 5.895.000,00 | VALLE | Violación al Art 50 del código sustantivo del trabajo |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333301020140008800 | \$ 3.567.000,00 | ATLANTICO | violación a las normas de salud ocupacional, salubres y seguridad industrial |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 76001333301420130022400 | \$ 3.400.200,00 | VALLE | violación a normas laborales |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 11001333300220130012200 | \$ 8.024.000,00 | BOGOTÁ | violación a la convención colectiva |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333301220130087400 | \$ 11.284.000,00 | ANTIOQUIA | Violó la convención colectiva entre el pago de días cesantía |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333300420130047800 | \$ 29.000.000,00 | ATLANTICO | TERCERIZACION |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300920140022400 | \$ 10.000.000,00 | BOLIVAR | Falta de competencia |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 130013333003420130022000 | \$ 10.732.000,00 | BOYACA | violación a normas laborales |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 18001333300220130099800 | \$ 4.533.600,00 | CAQUETA | Violación a las normas laborales (No pago de normas pesuno) |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 18001333300120130077000 | \$ 5.567.000,00 | CAQUETA | Violación a las normas seguridad industrial |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 080013333000920130036600 | \$ - | ATLANTICO | |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001233300020130030700 | \$ 21.500.000,00 | BOLIVAR | violación a normas laborales |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001233300720140020900 | \$ 11.780.000,00 | BOLIVAR | Convención colectiva |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333300820130035200 | \$ 70.727.500,00 | ATLANTICO | Falta de competencia y desviación del poder |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 0800133330120140028400 | \$ 6.800.400,00 | ANTIOQUIA | Incumplimiento de pago y cesantías |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820130038800 | \$ 35.579.000,00 | BOLIVAR | conflicto colectivo, sindical |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001233300020140013000 | \$ 500.485.500,00 | BOLIVAR | Intermediación laboral (TERCERIZACION) |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820140017700 | \$ 97.160.000,00 | BOLIVAR | Violación al derecho sindical |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820140028800 | \$ 20.339.220,00 | BOLIVAR | No pago oportuno de la liquidación de nóminas |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 180013333000420130041100 | \$ 11.790.000,00 | CAUCA | Violación al artículo 36 de la ley 335 del 1995 |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 18001333300720140011100 | \$ 29.335.000,00 | CORDOBA | no pago de aportes de seguridad social |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333300820130034100 | \$ 20.600.000,00 | ATLANTICO | Violación a normas de seguridad |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 76001233300120140029900 | \$ 28.335.000,00 | VALLE | Violación a la convención colectiva |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820140029800 | \$ 45.836.000,00 | BOLIVAR | Violación de normas de salud ocupacional |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 2014-00377 | \$ 29.079.000,00 | CUNDINAMARCA | Sindical |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333301220140022800 | \$ 500.485.500,00 | BOLIVAR | TERCERIZACION |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 76001333300820130108400 | \$ 55.570.000,00 | TOLIMA | TERCERIZACION |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 68001333300820140003100 | \$ 18.780.000,00 | SANTANDE | Violación a normas laborales y riesgo profesional |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300020130013400 | \$ 59.085.000,00 | BOLIVAR | Violación a la jornada laboral |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 08001333300820140024200 | \$ 5.895.000,00 | ATLANTICO | Violación a la asociación sindical |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 69001333300820140003800 | \$ 20.600.000,00 | SANTANDE | Violación a normas laborales |
| NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | | \$ 2.256.375.972,19 | | |

VER IMAGEN. DOCUMENTO ANEXOS EXCEL.

ANEXO PROCESOS JUDICIALES EJES TEMÁTICOS

| DEMANDANTE | DAÑO DE ACUERDO A LA CLASIFICACIÓN DEL ARDOL DE CAUSAS | NÚMERO DE LAS RECLAMACIONES CON LA MISMA CAUSA DE ELABORACIÓN | SUMA DE LOS MONEDOS SUJETADOS POR LA MISMA CAUSA DE ELABORACIÓN | | LUGAR DE OCURRENCIA DE LOS HECHOS | Disciplinar | NOTIFICACIÓN | FALTA DE COMPETENCIA |
|------------------------------------|--|---|---|------------------|-----------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| | | | ACUPEADO A ELABORACIÓN | ELABORACIÓN | | | | |
| PETROCOSTA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330082014 0030500 | \$ | 35.370.000,00 | BOLIVAR | SI | SI | |
| CANAL TRO | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 6800133330102014 0045000 | \$ | 11.790.000,00 | SANTANDE | | SI | |
| INCAMETAL S.A.S. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 0500133330162014 0070400 | \$ | 96.782.425,00 | ANTIOQUIA | SI | | |
| COORDINADORA MERCANTIL | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300123330002014 0036700 | \$ | | BOLIVAR | SI | | |
| EXTRAS S.A. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 6800133330012014 0023400 | \$ | 56.670.000,00 | SANTANDE | | | SI |
| ECODIESEL COLOMBIA S.A. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 6808133310012014 0023800 | \$ | 39.669.000,00 | BARRANCABERMEJA | | SI | |
| LAS BOVEDAS | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330052013 0032900 | \$ | 8.000.000,00 | BOLIVAR | | SI | |
| CEMENTOS ARGOS | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330082013 0034300 | \$ | 15.000.000,00 | BOLIVAR | SI | | |
| SOCIEDAD PORTUARIA DE BUENAVENTURA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 7600123330012013 0123300 | \$ | 150.000.000,00 | VALLE | SI | | |
| PROTUCARIBE | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330082013 0041700 | \$ | 28.335.000,00 | BOLIVAR | | | |
| SEATECH INTERNACIONAL INC. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300123330002014 0033000 | \$ | 500.485.500,00 | BOLIVAR | | | |
| CLINICA ZADY | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330062014 0017700 | \$ | 47.160.000,00 | BOLIVAR | | | |
| INDEGA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330052014 0025600 | \$ | 30.359.250,00 | BOLIVAR | | | |
| BAN COLOMBIA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 2300133337512014 0011100 | \$ | 28.335.000,00 | CORDOBA | | | |
| CEMENTOS ARGOS | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330062014 0025600 | \$ | 45.336.000,00 | BOLIVAR | | | |
| YACIMIENTOS JORWILL | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 2014-00377 | \$ | 23.075.800,00 | CUNDINAMARCA | | SI | CL |
| CUNICA BLAS DE LEZO | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300133330122014 0022500 | \$ | 500.485.500,00 | BOLIVAR | | | |
| HOSPITAL SAN FRANCISCO | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 7300133330082013 0109400 | \$ | 56.670.000,00 | TOLIMA | | | |
| COORDINADORA MERCANTIL | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 1300123330002014 0012400 | \$ | 53.055.000,00 | BOLIVAR | SI | | |
| | | | \$ | 2.266.375.572,19 | | | | |

| DEMANDANTE | DAÑO DE ADEUDO A LA CLASIFICACIÓN DEL ARG. DE CAUSAS | FIGUERO DE LAS RECLAMACIONES CON LA MISMA CLASIFICACIÓN | SUMA DE LOS MONTO SOLICITADOS POR LA MISMA CAUSA DE ADEUDO A CLASIFICACIÓN | | LUGAR DE OCURRENCIA DE LOS HECHOS | Dotificación | NOTIFICACIÓN | FALTA DE COMPETENCIA |
|------------------------------------|--|---|--|------------------|-----------------------------------|--------------|--------------|----------------------|
| | | | \$ | | | | | |
| PETROCOSTA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820140030500 | \$ | 35.370.000,00 | BOLIVAR | SI | SI | |
| CANAL TRO | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 68001333301020140045000 | \$ | 11.790.000,00 | SANTANDE | | SI | |
| INCAMETAL S.A.S. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 05001333301620140070400 | \$ | 96.282.425,00 | ANTIOQUIA | SI | | |
| COORDINADORA MERCANTIL | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001233300020140036700 | \$ | - | BOLIVAR | SI | | |
| EXTRAS S.A. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 68001333300120140023400 | \$ | 56.670.000,00 | SANTANDE | | | SI |
| ECODIESEL COLOMBIA S.A. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 68081333100120140023800 | \$ | 39.669.000,00 | BARRANCABERMEJA | | SI | |
| LAS BOVEDAS | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300520130032300 | \$ | 8.000.000,00 | BOLIVAR | | SI | |
| CEMENTOS ARGOS | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820130034300 | \$ | 15.000.000,00 | BOLIVAR | SI | | |
| SOCIEDAD PORTUARIA DE BUENAVENTURA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 76001233300120130123300 | \$ | 150.000.000,00 | VALLE | SI | | |
| PROTCARIBE | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300820130041700 | \$ | 28.335.000,00 | BOLIVAR | | | |
| SEATECH INTERNACIONAL INC. | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001233300020140013000 | \$ | 500.485.500,00 | BOLIVAR | | | |
| CUNICA ZADY | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300620140017700 | \$ | 47.160.000,00 | BOLIVAR | | | |
| INDEGA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300520140025600 | \$ | 30.359.250,00 | BOLIVAR | | | |
| BANCOLOMBIA | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 23001333375120140011100 | \$ | 28.335.000,00 | CORDOBA | | | |
| CEMENTOS ARGOS | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333300620140025600 | \$ | 45.336.000,00 | BOLIVAR | | | |
| YACIMIENTOS JORWILL | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 2014-00377 | \$ | 23.075.000,00 | CUNDINAMARCA | | SI | CI |
| CLINICA BLAS DE IEZO | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001333301220140022500 | \$ | 500.485.500,00 | BOLIVAR | | | |
| HOSPITAL SAN FRANCISCO | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 73001333300820130109400 | \$ | 56.670.000,00 | TOLIMA | | | |
| COORDINADORA MERCANTIL | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO/ MULTA | 13001233300020140012400 | \$ | 53.055.000,00 | BOLIVAR | SI | | |
| | | | \$ | 2.266.375.572,19 | | | | |