

FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO PARA EL AÑO 2017, la cual consistirá en la evaluación por parte de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial de los mecanismos de prevención formulados para el procedimiento administrativo sancionatorio en los años 2015 y 2016, y la implementación de lineamientos encaminados a reforzar las falencias encontradas.

Ministerio del Trabajo
Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

Contenido

I Antecedentes	4.
II Identificación del problema a resolver	10.
III Medidas y mecanismos para abordar la problemática y realizar una auto evaluación de la gestión realizada para el año 2017	17.
IV Seguimiento y evaluación	26.
V Metodología paso a paso de la Política.	27.

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con el Decreto 4085 de 2011, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, 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 la disposición precitada, la prevención del daño antijurídico es una estrategia en pro de los intereses litigiosos de la Nación. Con base en esta idea, la Guía para la generación de políticas de prevención del daño antijurídico indica; "*(...) 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.

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.

En este contexto, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, estableció que, las entidades del Estado, entre estas, el Ministerio del Trabajo, deben realizar 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 (Política de Prevención del Daño Anti Jurídico).

Este proceso, busca, no solo contribuir a la reducción de demandas en contra de las entidades del orden nacional en el mediano y largo plazo, sino también al interior de cada entidad de las causas reales que son atribuibles al desempeño propio de las funciones de las mismas, y con ello, propender por la disminución en los pagos realizados por concepto de sentencias y conciliaciones, en lo referente a las falencias cometidas al interior del Ministerio.

En el presente documento, se consigna la Política de Prevención del Daño Antijurídico para el Ministerio del Trabajo del año 2017, la que fue elaborada con

base en los requerimientos establecidos por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, y con el acompañamiento de esa entidad en la elaboración del paso a paso requerido por dicha Entidad.

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, estableció en su Circular 3 del año 2013, los lineamientos para el desarrollo de la Política de Prevención del Daño Antijurídico, los cuales que indican la elaboración de un paso a paso que consta de los siguientes parámetros:

1. Identificación de las actividades litigiosas de la Entidad

- 1.1 Tipo de Insumo.
- 1.2 Tipo de Acción.
- 1.3 Causa General.
- 1.4 Frecuencia.
- 1.5 Valor

2. Análisis de las causas Primarias o Sub causas.

- 2.1 Causa General Priorizada.
- 2.2 Hechos.
- 2.3 Causas Primarias o Sub causas.
- 2.4 Frecuencia.
- 2.5 Valor.
- 2.6 Área Generadora de la Conducta.
- 2.7 Previsibilidad.
- 2.8 Prioridad.

3. Plan de Acción.

- 3.1 Causas Primarias o Secundarias.
- 3.2 Medida ¿Qué hacer?
- 3.3 Mecanismo ¿Cómo hacerlo?
- 3.4 Cronograma ¿Cuándo hacerlo?
- 3.5. Responsable ¿Quién lo va a hacer?
- 3.6 Divulgación.

4. Seguimiento y Evaluación.

- 4.1 Medida.
- 4.2 Mecanismo.
- 4.3 Indicador de Gestión.
- 4.4 Indicador de Resultado.

4.5 Indicador de Impacto.

Individualización respecto del Ministerio del Trabajo:

Para la correcta formulación de esta política, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, resalta la importancia del trabajo mancomunado entre los actores fundamentales en la entidad; un primer actor que ejerce el control de la decisión y otro que lo administra. Conforme a ello, resulta de vital importancia entonces, que en la formulación de la Política de Prevención de Daño Antijurídico participen puntualmente, quienes ejercen una directriz o control sobre los asuntos que se identifican como generadores de litigiosidad al interior de la Cartera. Se aclara, litigiosidad que no deviene de la mala praxis de manera exclusiva, sino de las funciones propias de cada dependencia y de la afectación que dicha función genera en los investigados, conclusión a la que se llegó luego de la evaluación de la muestra que contiene fallos, demandas y solicitudes de conciliación.

Elo en razón a que, 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.

Por otra parte, una vez establecidos los criterios por la ANDJE, resulta relevante indicar que 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 las políticas de prevención del daño antijurídico, para su implementación y aplicación al interior de cada Entidad.

En el caso del Ministerio del Trabajo, tras una análisis de la litigiosidad, donde se estudiaron no solo en los fallos adversos a la cartera, sino también en las propias demandas y solicitudes de conciliación, se evidenció que en las distintas Direcciones Territoriales, más puntualmente en sus dependencias de Inspección Vigilancia y Control, se imponen sanciones materializadas en multas, las cuales están dirigidas a los distintos entes respecto de los cuales el CST y la normatividad laboral en sí, depreca obligaciones específicas. Estas decisiones son controvertidas en sede pre judicial y judicial, donde se alega por parte de los accionantes entre otras la indebida interpretación de normas laborales y el desconocimiento de las mismas¹.

En este orden de ideas, se invitó a las áreas misionales del Ministerio del Trabajo a realizar un proceso de análisis en busca de otras causas administrativas o

¹ En sesión del Comité de conciliación del 05 de febrero de 2015, Orden del día; varios.

misionales que pueden ocasionar 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.

En razón a los argumentos previamente indicados, el Comité de Conciliación, en conjunción con la Oficina Asesora Jurídica y la Coordinación de Defensa Judicial del Ministerio del Trabajo, elaboraron para los años 2015² y 2016, la Política de Prevención de Daño Antijurídico y su respectiva actualización en dicho orden cronológico, donde se formuló como mecanismos para disminuir la litigiosidad de la cartera las siguientes:

Política Año 2015:

"1. 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."

"2. Revisar los actos administrativos recientes con el fin de establecer posibles situaciones que puedan estar generando ambigüedades en las competencias asignadas."

"3. 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)."

"4. 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.)"

"5. 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."

² El nueve (9) de junio de 2015 la Secretaria Técnica del Comité de Conciliación realizó las correcciones que se requirieron el 21 de mayo de 2015, el documento de la política se aprobó el 10 de junio de 2015.

"6. 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."

"7. 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."

"8. 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.)"

"9. 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."

Para la actualización de la política para el año 2016 se plantearon las siguientes:

"1. La elaboración de un lineamiento enfocado a reforzar el conocimiento en relación con la notificación de actos administrativos."

2. La elaboración de lineamientos sobre contenidos mínimos del acto administrativo, relacionados con requisitos de la formulación de cargos y del acto administrativo de primera instancia, además de ello, se impartieron instrucciones sobre el procedimiento administrativo sancionatorio por renuencia."

3. La celebración de un convenio con la Organización Internacional del Trabajo OIT, la cual actualmente viene desarrolló el diseño y construyó un Sistema de Información para la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, en especial para el adelanto de los procedimientos administrativos sancionatorios."

4. Y la elaboración de un acto administrativo donde se definieron las competencias territoriales, ello en pro de esclarecer el conflicto que existía en cuanto a la tramitación de las querellas administrativas a petición de parte (trabajador)."

Por otra parte, y luego de haber realizado un breve análisis de lo que para la Política se tuvo en los años 2015 y 2016, se expondrá a los respetados miembros del Comité de Conciliación, el trámite que la Política de Prevención del Daño

Antijurídico tuvo para el año 2017, la relación que esta guarda respecto de los años anteriores, las modificaciones y adiciones que tuvo.

En virtud de lo anterior, este documento presenta la siguiente información: En primer orden, se desarrollan los principales problemas administrativos que generan litigiosidad en el Ministerio del Trabajo; esto es, el proceso, procedimiento, o actuación que tiene fallas y se constituye como generador de daño antijurídico.

En segundo lugar, se realizará un proceso de priorización respecto de aquellos aspectos que generan mayor litigiosidad y pagos por concepto de condenas en contra de la entidad, entendiendo estos como las multas impuestas por Inspección Vigilancia y Control, los cuales, acorde con lo establecido mediante el acompañamiento de la ANDJE, deben mantenerse ya que son el foco principal de la litigiosidad. Posteriormente, se presentará un análisis de sub causas, para luego abordar el plan de acción de la Entidad, que para la presente anualidad, tiene como objetivo el examen y análisis del acatamiento de las directrices impartidas en los años anteriores, a través de una revisión de las actuaciones administrativas al interior de la entidad, con el fin de que luego de ser identificadas, se realicen nuevos lineamientos que reforzaran las falencias encontradas. Por último, se establecerán los indicadores de gestión y de resultado con los cuales se evaluará la gestión realizada por la entidad.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER

Teniendo en cuenta los requerimientos que establece la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado a través de la circular N° 6 del año 2016, donde se indica que la Entidades del orden nacional han de formular política de prevención de daño antijurídico anualmente, se realizó un estudio de la litigiosidad del Ministerio del Trabajo donde se evaluaron; demandas y fallos durante el año 2015.

Adicional a esto, y conforme el procedimiento establecido, el Comité³ invitó a las áreas misionales del Ministerio a realizar un proceso de análisis en busca de otras causas 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, en razón a ello, y al trabajo realizado durante los años 2015 y 2016, se tomó la litigiosidad del primero de los años, relacionados con la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, ya que tras los estudios realizados se estableció que la problemática relacionada con el daño antijurídico estaba concentrada principalmente en esa área.

a) Descripción de la problemática.

Se realizó la muestra para la evaluación de las presuntas fuentes del daño antijurídico tomando como origen de estudio las demandas y los fallos relacionados con esta entidad durante el año 2015 como se mencionó en precedencia, en ellos se evidenció que:

El área relacionada con el mayor grado de litigiosidad del Ministerio del Trabajo son las Direcciones Territoriales en el área de Inspección, Vigilancia y Control, donde el Ministerio del Trabajo ejerce dicha actividad, respecto de ella, los vigilados se oponen a las decisiones de carácter sancionatorio donde se imponen multas por el incumplimiento de los deberes de los empleadores respecto de sus trabajadores acorde con el ordenamiento jurídico laboral, interponiendo así demandas y solicitudes de conciliación, donde se pretende sean declarados como nulos dichos actos.

Así mismo, se evidenció que muchas de las demandas y fallos obedecen a aspectos meramente pensionales donde no se encuentra legitimado en causa pasiva el Ministerio del Trabajo (reconocimiento y pago de pensiones de vejez, sobrevivencia e invalidez), donde quien se encuentra llamado a responder por dichas pretensiones no es otro que el fondo de pensiones al cual se encontraba

³ En sesión del Comité de conciliación del 05 de febrero de 2015, Orden del día; varios.

afiliado el demandante, razón por la cual, realizar una política que se aplicará de forma exclusiva al interior de esta cartera, no puede verse sobre asuntos que no son de forma exclusiva de su competencia, entre ellos los de reconocimiento y reliquidación de pensiones.

Es por ello que al focalizar el estudio para la política 2017, como muestra se tomaron un total de 174 causas incoadas en el año 2015 en contra de la Entidad, de dichas causas se priorizaron las demandas y fallos relacionados con actos administrativos que impusieron multa por violación de normas laborales de derecho individual, (un total de 93 causas) entre demandas y fallos condenatorios, los cuales se priorizaron por ser prevenibles de forma directa por parte del Ministerio, contrario a ello, no se tomaron en cuenta las demandas y fallos relacionados con ilegalidad del acto administrativo que no reconoce pensión de vejez (un total de 79 causas) ya que la prevención de estas causas no es de contera del ministerio, toda vez que obedece a causas ajenas a su competencia, en igual sentido no se priorizaron las acciones de cumplimiento ni la acción popular, (un total de 2) ya que las mismas no poseían cuantía.

Es de resaltar que, las cifras previamente señaladas NO reflejan el porcentaje de éxito judicial de esta Cartera, toda vez que muchas de las demandas a la fecha no cuentan con una decisión, pese a eso, se reitera el porcentaje de éxito del Ministerio del Trabajo es del 80 %, y por ende, supera por mucho las condenas proferidas en su contra.

Del estudio previamente realizado, se adjunta copia del análisis puntual de demandas, fallos y solicitudes de conciliación en contra la entidad.

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

Después de analizar los hechos que originaron tanto las demandas como los fallos donde se acciona al Ministerio del Trabajo, se encontró:

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

1. ILEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE IMPONE MULTA POR VIOLACIÓN DE NORMAS LABORALES DE DERECHO INDIVIDUAL.
2. ILEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE NO RECONOCE PENSION DE VEJEZ.

3. INCUMPLIMIENTO DE UNA NORMA JURÍDICA.

4. VIOLACION O AMENAZA AL GOCE DEL ESPACIO PUBLICO Y A LA UTILIZACION Y DEFENSA DE BIENES DE USO PUBLICO.

En razón a ello, se reitera, que de las causas generales evidenciadas, se focalizó el estudio en el de Inspección, Vigilancia y Control, donde el Ministerio del Trabajo ejerce dicha actividad, toda vez que es allí donde los vigilados se oponen a las decisiones de carácter sancionatorio que imponen multas por el incumplimiento de los deberes de los empleadores respecto de sus trabajadores acorde con el ordenamiento jurídico laboral, interponiendo así demandas, donde se pretende sean declarados como nulos dichos actos.

Se aclara entonces que no se focaliza el estudio en las demandas y fallos que obedecen a aspectos meramente pensionales donde no se encuentra legitimado en causa pasiva el Ministerio del Trabajo (reconocimiento y pago de pensiones de vejez, sobrevivencia e invalidez), ya que quien se encuentra llamado a responder por dichas pretensiones no es otro que el fondo de pensiones al cual se encontraba afiliado el demandante, razón por la cual se reitera que, realizar una política que se aplicará de forma exclusiva al interior de esta cartera, no puede versar sobre asuntos que no son de forma exclusiva de su competencia, entre ellos los de reconocimiento y reliquidación de pensiones.

c) Identificación de la causa general priorizada

Conforme al análisis realizado por la Secretaría Técnica del Comité de Conciliación frente a los criterios establecidos por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, se estableció que la causa general por la cual existe litigiosidad reflejada en demanda y fallos contrarios a los intereses del Ministerio es **LA ILEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE IMPONE MULTA POR VIOLACIÓN DE NORMAS LABORALES DE DERECHO INDIVIDUAL**, ello en razón a que se alega tanto por los demandantes, como en los fallos contrarios al Ministerio, que en las distintas Direcciones Territoriales en sus dependencias de Inspección Vigilancia y Control, se imponen sanciones materializadas en multas, las cuales están dirigidas a los distintos entes respecto de los cuales el CST y la normatividad laboral en sí, deprecia obligaciones específicas, en dichas multas se alega por los administrados la indebida interpretación de normas laborales y el desconocimiento de las normas jurídicas aplicables para el caso en concreto.

d) Identificación de las causas primarias o sub causas

En el estudio de la política realizado para el año 2017, se evidenció que, en las demandas y fallos, las causas primarias para alegar la ilegalidad de los actos administrativos eran:

1. Indebida interpretación de las normas del derecho laboral individual para su aplicación en el curso de las investigaciones administrativas.

2. Desconocimiento de las normas jurídicas aplicables para el caso en concreto.

En razón a ello se plantearon los siguientes ejes problemáticos, lo cuales se encuentran relacionados de forma directa con las causas primarias, toda vez que son parte del contenido mismo del acto administrativo, así como del procedimiento administrativo sancionatorio (PAS).

Eje problemático 1. Deficiencias en la argumentación frente a la dosimetría de las sanciones.

Dentro del estudio realizado, se encontró en la argumentación tanto de las solicitudes de conciliación como en las demandas, y fallos, el argumento según el cual se evidenciaba por parte de los accionantes la falta de argumentación para la dosimetría en las sanciones, donde se hallaron 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, como también en el Código 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.

Como respuesta a ello, 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 dicha guía, 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 en mención también 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.

Eje problemático 2. Falencia en materia de notificación de 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 instrumento para hacerle conocer con propósito cierto al interesado la voluntad expresada por la administración, no resulta menos cierto indicar que, su práctica en forma legal es fundamental, porque mientras ello no suceda, no se podrá establecer la voluntad del interesado respecto de la decisión tomada por la Entidad, ni mucho menos, proferir una constancia de ejecutoria respecto del proceso.

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, razón por la cual, el Ministerio del Trabajo podría verse inmerso en una posible generación de daño antijurídico con su proceder.

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 con el fin de dar claridad respecto de los requisitos que la ley da para el trámite de notificación:

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.

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.

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 está actualizada, 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.

III. Medidas y mecanismos

Conforme al diagnóstico presentado y las premisas identificadas en el aparte anterior, desde las políticas 2015 y 2016, se plantaron como medidas por parte de

la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, que los inspectores de trabajo se apeguen a los lineamientos del procedimiento administrativo sancionatorio y al ordenamiento jurídico laboral, y por ende, que exista una alineación respecto de los criterios establecidos en las políticas previas respecto a estos parámetros.

Por otra parte, para el año 2017, se planteó;

1. Como medida la expedición y socialización de un documento con directrices sobre el procedimiento administrativo sancionatorio.

2. Como mecanismos;

2.1. Diagnóstico de falencias comunes en los procedimientos sancionatorios adelantados por los inspectores de trabajo en aplicación de los lineamientos proferidos en 2016.

2.2. Elaboración de lineamientos encaminados a reforzar los contenidos mínimos del acto administrativo (forma y fondo), su proceso de notificación entre otros.

La medida indicada en precedencia, así como los mecanismos planteados, obedecen a un objetivo general que se ha planteado desde el año 2015 el Ministerio del Trabajo, el cual se indica a continuación.

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio interno, sobre los mecanismos implementados para la prevención del daño antijurídico, lo cuales están encaminados a 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 y a partir del mencionado estudio, elaborar nuevos lineamientos encaminados a solventar las falencias evidenciadas en el PAS.

Teniendo en cuenta el estudio realizado a las demandas, providencias judiciales y administrativas contra esta Entidad, se procedió a diseñar las actividades, tendientes a evaluar el desempeño de los funcionarios a la hora de acatar las directrices diseñadas en el año 2015 y 2016, en pro de mitigar la litigiosidad al interior del Ministerio del Trabajo.

Para ello, la dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo realizó un plan de evaluación de las actuaciones administrativas desarrolladas a lo largo del procedimiento administrativo

sancionatorio, donde se pretende evaluar el acatamiento y efectividad de las medidas implantadas, y a partir de ello, elaborar nuevos lineamientos que refuercen las falencias encontradas y que permitan mitigar las causales internas que generan litigiosidad en contra de la Cartera.

Dicho plan de autorregulación se realizó por parte de la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial de la siguiente manera, y los resultados del mismo se entregarán en el último trimestre de 2017:⁴

"IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER

El procedimiento administrativo sancionatorio es el procedimiento principal mediante el cual las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales a través de sus Directores, Coordinadores e Inspectores de Trabajo desempeñan la función Coactiva o de Policía Administrativa, en la cual como autoridades de policía del trabajo, tienen la facultad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

*Por lo anterior, se hace necesario fortalecer la aplicación del procedimiento administrativo sancionatorio con el fin de que los derechos laborales de los trabajadores sean protegidos con eficiencia y eficacia, dado que se ha evidenciado a través de la política de daño antijurídico y el Plan de Acción de la Subdirección de Inspección 2016 que se presentan **deficiencias en la argumentación para la dosimetría en las sanciones, falencias en materia de notificación de actos administrativos, expedición de actos administrativos sin competencia, ineficiencia en la etapa de averiguación preliminar y falta de armonización de los actos administrativos.***

1. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

1.1. Revisión de actos administrativos

1.1.1. Actos Administrativos Sancionatorios

1.1.1.1. Definición del tamaño de la muestra

Teniendo en cuenta los ejes problemáticos definidos en la Política de Prevención del Daño Antijurídico así como los mecanismos propuestos para mitigar las causas del problema, en conjunto con variables de congestión administrativa y conflictividad laboral, se definió que los actos administrativos sancionatorios a revisar son los emanados de las Direcciones Territoriales priorizadas emitidos en el periodo comprendido entre octubre – diciembre de 2016, (periodo que se toma en cuenta en pro de verificar el acatamiento de las directrices de los años 2015 y 2016) que versen primordialmente sobre violaciones a

⁴ Tarea PA-2017-10-A02-T01 Seguimiento al cumplimiento de los requisitos de calidad y oportunidad del PAS desarrollados por las DT.

la normativa laboral en las siguientes temáticas: *Tercerización Laboral, pago de aportes a la seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, jornada laboral y actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.*

Para complementar el estudio sobre las posibles deficiencias en la argumentación jurídica y en la dosimetría de las sanciones, se revisarán también los autos de formulación de cargos que dieron origen a los actos administrativos sancionatorios señalados.

1.1.1.2. Recopilación de información y datos estadísticos

Para recopilar la información necesaria, se solicitará por parte de la Subdirección de Inspección, el suministro de la misma a la Subdirección de Gestión Territorial, así:

- La cifra base de averiguaciones preliminares, será el dato del total general por Dirección Territorial a diciembre de 2016 (congestión administrativa).
- La cifra base de investigaciones administrativas laborales, será el dato del total general por Dirección Territorial a diciembre de 2016 (congestión administrativa).
- La relación de fallos sancionatorios de primera instancia emitidos por las Direcciones territoriales en el periodo comprendido de octubre a diciembre de 2016.

Adicionalmente, se solicitará el informe de conflictividad laboral consolidado 2016 al Observatorio Laboral.

1.1.1.3. Recolección y análisis de muestra

Se revisarán actos administrativos sancionatorios expedidos en el último trimestre de año 2016 de las 13 Direcciones Territoriales priorizadas de conformidad con la Política de Prevención del daño Antijurídico y las variables de congestión administrativa y conflictividad laboral, a saber:

- Valle del Cauca
- Bogotá
- Antioquia
- Bolívar
- Atlántico
- Cundinamarca
- Santander
- Tolima
- Córdoba
- Cauca
- Boyacá

- Caqueta
- Barrancabermeja

Por lo antes señalado, de la relación de fallos sancionatorios remitidos por la Subdirección de Gestión Territorial se seleccionaron los que cumplen con las condiciones antes descritas resultando un total de 168 actos administrativos de un total de 565.

Adicionalmente, se revisarán autos de formulación de cargos que sirvieron de sustento a los actos administrativos sancionatorios seleccionados.

1.1.1.4. Definición de criterios a analizar en actos administrativos sancionatorios

A continuación, se describen los criterios a tener en cuenta para evaluar la armonización de los actos administrativos:

CRITERIOS	DESCRIPCION DEL CRITERIO	
Contenidos básicos del acto administrativo sancionatorio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objeto del pronunciamiento 2. Identidad del interesado 3. Resumen de los hechos 4. Análisis de las pruebas en que se basa 5. Análisis y valoración jurídica de los cargos, descargos y alegaciones 6. Razones de la sanción 7. Graduación de la sanción 8. Resuelve 	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
Análisis argumentativo confrontando hechos, pruebas y normas	Aquí se realiza la valoración jurídica de cada cargo, norma en que se soporta como infringida o no con los hechos probados, los descargos y alegaciones. Es en este acápite donde deben exponerse los argumentos jurídicos que mantienen o no la acusación	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
Decisión	<p>Debe contener únicamente la decisión de absolver o sancionar.</p> <p>Si se sanciona debe indicar y calcular correctamente el monto de la sanción, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013.</p>	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>

Correspondencia del acto administrativo	Debe haber correspondencia entre la norma citada y la sanción impuesta; entre la persona natural o jurídica investigada y la sancionada.	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
Competencia del funcionario	El acto administrativo está suscrito por el funcionario competente de acuerdo con los factores de competencias (territorial, funcional).	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>

Relación entre Auto de formulación de cargos y acto administrativo sancionatorio

CRITERIOS	DESCRIPCION DEL CRITERIO	
Descripción y determinación de la conducta investigada	Hay identidad entre el sujeto que presuntamente incurre en la acción u omisión definido en el auto de formulación de cargos y el sujeto sancionado	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
Descripción y determinación de la conducta investigada	Se define en los dos actos administrativos la existencia de la relación laboral	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
Descripción y determinación de la conducta investigada	La(s) acción(es) u omisión(es) en que se incurrió señaladas en el auto de formulación de cargos (estableciendo circunstancias de	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el</p>

	<i>tiempo, modo y lugar), son las mismas por las cuales se hace un análisis en el acto sancionatorio.</i>	<p>ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p> <p>PARCIALMENTE</p>
<i>Normas presuntamente violadas y concepto de la violación</i>	<i>La norma presuntamente vulnerada por la cual se emite auto de formulación de cargos es la misma por la cual se impone la sanción.</i>	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
<i>Estructura de la Formulación de cargos</i>	<i>A cada investigado se le analiza de manera individual la infracción y se impone la respectiva sanción</i>	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
<i>Estructura de la Formulación de cargos</i>	<i>Por cada cargo formulado que sirve como sustento de la sanción, se hace un análisis para establecer la graduación de la sanción.</i>	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga el ítem.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga el ítem.</p>
<i>Tiempo transcurrido entre la expedición del auto de formulación de cargos y la expedición del acto administrativo sancionatorio.</i>	<i>Días transcurridos entre las dos fechas.</i>	<i>Número de días.</i>

1.1.2. Revisión autos de archivo de Averiguación Preliminar

1.1.2.1. Definición del tamaño de la muestra

Teniendo en cuenta los temas problemáticos definidos en la Política de Prevención del Daño Antijurídico así como los mecanismos propuestos para mitigar las causas del problema, se definió que los actos administrativos de archivo revisar son los emanados de las 10 Direcciones Territoriales priorizadas emitidos en el periodo comprendido entre octubre – diciembre de 2016, que versen sobre violaciones a la normativa laboral primordialmente en las siguientes temáticas: Tercerización Laboral, pago de aportes a la seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, jornada laboral y actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.

1.1.2.2. Recopilación de información y datos estadísticos

Para recopilar la información necesaria, se solicitará por parte de la Subdirección de Inspección, el suministro de la misma a la Subdirección de Gestión Territorial, así:

- La cifra base de averiguaciones preliminares iniciadas en el año 2016 discriminada por Dirección Territorial.
- La cifra base de averiguaciones preliminares archivadas en el año 2016 discriminada por Dirección Territorial.

Adicionalmente, se solicitará el informe de querellas de las Direcciones Territoriales priorizadas con el fin de filtrar por motivo de inicio de la actuación administrativa para seleccionar los actos administrativos a revisar.

1.1.2.3. Recolección y análisis de muestra

Se revisarán autos de archivo de Averiguación Preliminar expedidos en el último trimestre de año 2016 de las Direcciones Territoriales priorizadas teniendo en cuenta aquellas que archivaron más del 50% de las averiguaciones preliminares iniciadas en el año 2016 (Chocó, San Andrés, Caldas, Putumayo, Valle, Caquetá, Guajira, Vichada, Risaralda, Vaupés) y cuyo motivo de inicio de la actuación administrativa, de conformidad con la Política de Prevención del daño Antijurídico, sea uno de los siguientes:

- Actos Atentatorios contra el derecho de asociación
- Tercerización
- Aportes al Sistema General de Seguridad Social
- Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Jornada Laboral

Por lo antes señalado, de la relación de averiguaciones preliminares archivadas remitidas por la Direcciones Territoriales, se escogieron 100 actos administrativos a revisar de un total de 414.

Dichos actos administrativos serán suministrados por las Direcciones Territoriales.

1.1.2.4. Definición de criterios a analizar en actos administrativos de archivo de la averiguación preliminar

A continuación, se describen los criterios a tener en cuenta para evaluar la armonización de los actos administrativos:

CRITERIOS	DESCRIPCION DEL CRITERIO	
Contenidos básicos del acto administrativo sancionatorio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objeto del pronunciamiento 2. Identidad del interesado 3. Competencia para decidir 4. Identificación clara de los antecedentes que originan la averiguación preliminar 5. Motivación sobre la inexistencia de méritos para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio 6. Resuelve 7. Notificación 	<p>Marcar en cada criterio:</p> <p>SI en caso que el acto administrativo contenga la información enunciada en el criterio.</p> <p>NO en caso que el acto administrativo no contenga la información enunciada en el criterio.</p>
Tiempo transcurrido entre el inicio de la averiguación preliminar y la expedición del auto de archivo.	Días transcurridos entre las dos fechas.	Número de días.

Nota: Para el desarrollo del análisis de los criterios establecidos, se tendrá en cuenta lo señalado a continuación:

Objeto del Pronunciamiento: "Procede el despacho a archivar la averiguación preliminar"

Identidad del Interesado: Indicar el nombre completo del(los) interesado(s) y número de identificación.

Competencia para decidir: El acto administrativo está suscrito por el funcionario competente de acuerdo con los factores de competencias (territorial, funcional).

Identificación clara de los antecedentes: Se debe hacer un resumen de los hechos que originaron la actuación, tales como si inicia a petición de parte o de oficio y la cronología de las actuaciones más relevantes.

Motivación: Establecer que no hay mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio por cuanto no están plenamente determinados alguno(s) de los siguientes elementos: hechos que lo originan, personas naturales o jurídicas objeto de la investigación y/o disposiciones presuntamente vulneradas.

Resuelve: Debe contener únicamente la decisión de archivar.

Notificación: Por ser un acto definitivo debe notificarse la decisión conforme a los artículos 65 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Elaboración y socialización de lineamientos

Con base en el análisis de los actos administrativos sancionatorios y lo definido en la Política de Prevención de daño Antijurídico, se elaborarán y socializarán las directrices necesarias para reforzar los temas de contenidos mínimos del acto administrativo (forma y fondo), proceso de notificación de actos administrativos, ente otros. "

En razón a los argumentos previamente indicados, mismos que se tomaron de la metodología aplicable para el seguimiento a la gestión sobre el cumplimiento de los requisitos del procedimiento administrativo sancionatorio, se establecieron los criterios por parte de IVC, para la evaluación y consideración de las actuaciones administrativas conforme a los lineamientos establecidos en la Política de Prevención del Daño Antijurídico para el año 2015 y su respectiva actualización del año 2016. Se reitera entonces que la política propuesta para el año 2017 tiene como fin la Evaluación de los mecanismos establecidos en las políticas previas, ello por la directriz impartida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, y por el trámite que dicho procedimiento tiene acorde a la ley.

Por otra parte, es de vital importancia indicar que el documento diagnóstico tiene como finalidad también, detectar las falencias comunes de los inspectores de trabajo en relación con la aplicación de los actos sancionatorios, ello con el fin impartir lineamientos para solventar los yerros evidenciados y que en el 2018, se tome en la política de prevención del daño anti jurídico, los demás correctivos frente a las falencias encontradas, para que con ello, se adelanten las investigaciones y correctivos necesarios.

IV SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la Política de Prevención del Daño Anti Jurídico propuesta para el año 2017, se tiene como indicadores de resultado, en un primer lugar, y respecto del plan de evaluación de autos de formulación de cargos, fallos y autos de archivo, realizado por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, el documento diagnóstico elaborado.

Como indicadores de gestión se plantearon los siguientes:

1. Número de falencias comunes encontradas sobre el número de procesos sancionatorios adelantados a partir de la aplicación de los lineamientos proferidos en el 2016

2. Lineamientos proferidos.

Es de resaltar que los presentes indicadores, figuran junto con los de impacto en el paso 4 de la metodología de la política que hace parte del presente documento.

Registro de litigios		Desde	Hasta	DICIEMBRE DE 2015	
Tipo de asunto		Causa general		Valor	
DEMANDAS	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	ILEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE IMPONE MULTA POR VIOLACIÓN DE NORMAS LABORALES DE DERECHO INDIVIDUAL	18	\$6.095.324.462	
	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO - ORDINARIO LABORAL	ILEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE NO RECONOCE PENSION DE VEJEZ	48	\$10.197.909.978	
	ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE CUMPLIMIENTO	INCUMPLIMIENTO DE UNA NORMA JURÍDICA	1	N/A	
	ACCIÓN POPULAR	VIOLACION O AMENAZA AL GOCE DEL	1	N/A	
	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	ILEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE IMPONE MULTA POR VIOLACIÓN DE NORMAS LABORALES DE DERECHO	75	\$5.503.153.823	
CONDENAS	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO - ORDINARIO LABORAL	ILEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE NO RECONOCE PENSION DE VEJEZ	31	\$2.151.156.114	



MINTRABAJO



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ · EQUIDAD · EDUCACIÓN

Ministerio del Trabajo		Ministerio del Trabajo		Ministerio del Trabajo		Ministerio del Trabajo		Ministerio del Trabajo	
Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión	
Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión	
Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión		Módulo de Gestión	
<p>Indebida interpretación de las normas del derecho laboral individual para su aplicación en el curso de las investigaciones administrativas</p>	<p>Expedición y socialización de documento con directrices sobre el procedimiento administrativo sancionatorio</p>	<p>Diagnóstico de falencias comunes en los procedimientos sancionatorios adelantados por los inspectores de trabajo en aplicación de los lineamientos preferidos en 2016</p>	<p>Diciembre de 2017</p>	<p>ivc</p>	<p>Recursos administrativos, financieros y humanos de la Entidad</p>	<p>Socialización de compromiso a través del Plan de acción 2017 relacionado con el PAE (Procedimiento Administrativo Sancionatorio)</p>	<p>Desconocimiento de las normas jurídicas aplicables para el caso en concreto</p>	<p>Elaboración de lineamientos encaminados a reforzar los contenidos mínimos del acto administrativo (forma y fondo), su proceso de notificación entre otros.</p>	

<p>INFORMACIÓN GENERAL</p> <p>Nombre del Proyecto: Proyecto de Investigación y Expedición de Directrices Administrativas</p> <p>Carácter del Proyecto: Administrativo</p> <p>Objetivo del Proyecto: Elaboración de un documento con directrices administrativas</p>	<p>Indebida Interpretación de las normas del derecho laboral individual para su aplicación en el curso de las investigaciones administrativas</p>	<p>Expedición y socialización de documento con directrices sobre el procedimiento administrativo sancionatorio</p>	<p>Diagnóstico de falencias comunes en los procedimientos sancionatorios adelantados por los inspectores de trabajo en aplicación de los lineamientos preferidos en 2016</p>	<p># falencias comunes encontradas / # de procesos sancionatorios adelantados a partir de la aplicación de los lineamientos preferidos en el 2016</p>	<p>Documento con directrices elaborado</p>	<p># de demandas radicadas por indebida interpretación de las normas del derecho laboral individual para su aplicación en el curso de las investigaciones administrativas en el 2016 / # de demandas radicadas por indebida Interpretación de las normas del derecho laboral individual para su aplicación en el curso de las investigaciones administrativas en el 2016 x 100</p>
<p>INDICADORES</p>	<p>Desconocimiento de las normas jurídicas aplicables para el caso en concreto</p>		<p>Elaboración de lineamientos encaminados a reforzar los contenidos mínimos del acto administrativo (forma y fondo), su proceso de notificación entre otros.</p>	<p>Lineamientos preferidos</p>		<p># de demandas radicadas por Desconocimiento de las normas jurídicas aplicables para el caso en concreto en el 2017 - # de demandas radicadas por Desconocimiento de las normas jurídicas aplicables para el caso en concreto en el 2016 / # de demandas radicadas por Desconocimiento de las normas jurídicas aplicables para el caso en concreto en el 2016 x 100</p>