

|  |
| --- |
| **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO EN LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA** |

Comité de Conciliación y Defensa Judicial - Dirección Jurídica - Grupo de Defensa Judicial

**POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL DAÑO**

**ANTIJURÍDICO EN LA GOBERNACIÓN DEL VALLE**

**DEL CAUCA**



Dilian Francisca Toro Torres

**Gobernadora**

Diana Lorena Vanegas Cajiao

**Directora Jurídica**

Diana Carolina Reinoso

**Subdirectora Representación judicial**

**TABLA DE CONTENIDO**

Presentación

Introducción

1. Definición de la política de prevención del daño antijurídico.
2. Objetivo general
3. Metodología
4. Identificación de la actividad litigiosa
5. Identificación de las causas primarias del problema
6. Plan de acción: Medidas para corregir el problema.
7. Seguimiento y evaluación

**PRESENTACIÓN**

La siguiente política de prevención del daño antijurídico de la Gobernación del Valle del Cauca, permite promover el desarrollo de una cultura proactiva de la gestión del riesgo litigioso al interior de la entidad, al consolidarse como el resultado de las actividades de exploración jurídica, análisis y evaluación a traves de las cuales se logró identificar los hechos generadores de daño antijurídico en el Departamento del Valle del Cauca.

En ese sentido, el presente documento se constituye en un fundamento técnico para la implementación de un proceso que desarrolle la formulación, evaluación e institucionalización de acciones que deben adoptarse con el fin de reducir los riesgos y en consecuencia los efectos presupuestales propios de toda acción judicial y extrajudicial. Así, el desarrollo de este proceso busca contribuir a la reducción de demandas en contra de la entidad en el mediano plazo y a la disminución en los pagos realizados por conceptos de sentencias y conciliaciones.

**INTRODUCCIÓN**

La política de prevención del daño antijurídico en las entidades estatales surge como una respuesta a la necesidad de salvaguardar el patrimonio público, ante el notable incremento de demandas en contra de autoridades públicas, como resultado de la doble connotación de los regímenes de responsabilidad, esto es, con falla del servicio(subjetiva) y sin falla del servicio (objetivo), circunstancias que podrán afectar de manera significativa las finanzas departamentales, como consecuencia de las condenas declaradas e impuestas en contra de este tipo de entidades.

De conformidad con lo anterior, el presente documento fija las pautas de prevención del daño antijurídico frente a situaciones administrativas de la entidad que ocasionan reclamaciones en su contra. La política de prevención del daño antijurídico de la entidad, será el resultado de los documentos diseñados para todos los hechos generadores de daño que puedan ser prevenidos o mitigados. Los hechos a prevenir deben priorizarse para enfocar los esfuerzos de generación de políticas de prevención del daño en aquellos que representen mayor litigiosidad y pagos por concepto de condenas en contra de la entidad.

Por tanto, la política de prevención del daño requiere de una plan de acción integral incorporado al modelo de gestión con el objetivo de ser aplicado por cada una de las dependencias que integran la estructura funcional, a fin de solucionar, mitigar o controlar la problemática generadora del daño.

1. **DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURIDICO.**

La aplicación de una adecuada política de prevención de daño antijurídico es la solución anticipación a los problemas administrativos o misionales producto de la operación administrativa y misional que generan litigiosidad e implican el uso de recursos públicos, siendo posible que por dicha vía, se reduzcan los eventos generadores del daño antijurídico. En ese orden de ideas, esta política delimita, en particular:

* La identificación de un problema: el proceso, procedimiento o actuación que tiene fallas y se constituye como generador de daño antijuridico. Este problema es un situación administrativa que ocasiona litigiosidad y puede ser tanto una acción como una omisión de la entidad en desarrollo de sus actividades.
* Una solución al problema: una plan de acción para eliminar o disminuir las situaciones generadoras de daño de dicha solución.
* Y, finalmente, un plan de seguimiento y evaluación, así, el documento de la política de prevención del daño es un plan de acción.

De conformidad con lo anterior, a partir de la definición y el contenido de la política de prevención, se infiere que esta es la solución para una situación generadora de daño antijurídico que se constituye como problema para la entidad. Por lo tanto, existe una solución para cada una de las situaciones causantes de la afectación antijurídica ocurridas en el desarrollo de las funciones de la entidad.

**4. PROCESOS JUDICIALES TERMINADOS**.

A partir de los datos suministrados por el Departamento Jurídico de la Gobernación del Valle del Cauca en relación con los procesos judiciales terminados y sus respectivas ordenes de pago, se presenta el siguiente cuadro dentro del cual se encuentra expresado el número aproximado de dichos procesos por determinados temas litigiosos y su cuantía.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TEMA LITIGIOSO** | **FRECUENCIA APROXIMADA** | **VALOR APROXIMADO CUANTIA PAGADA** |
| PensionesReajuste pensionalRetroactivo de liquidaciónPensión sobreviniente | 754 | $30.379.000.000 |
| Falla médica o accidente de tránsito por mal estado de las vías | 110 | $8.643.000.000 |
| Pago de cesantías parciales o definitivas | 4 | $90.000.000 |
| Existencia relación laboralPago prestaciones socialesPago salarios | 50 | $3.259.000.000 |
| Sanción moratoria no consignación o pago de cesantías | 20 | $816.000.000 |
| Homologación y nivelación salarial cargos administrativos. | 6 | $762.000.000 |
| Restauración de la casona de la hacienda Cañasgordas de Cali | 1 | $ 2.064.513.094 |
| **TOTAL** | **945** | **$45.413.000.000** |

**5. IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD LITIGIOSA.**

A continuación se presenta la descripción de las reclamaciones recibidas por el Departamento del Valle del Cauca en el período comprendido entre el año 2000 y 2018, señalando de manera general los hechos generadores de las reclamaciones para así agruparlas según el tipo de acción judicial, y de esta manera determinar la frecuencia aproximada en la que éstas se presentan.

Es oportuno señalar que la identificación de la actividad litigiosa fue desarrollada a partir de los insumos documentales suministrados por el Departamento Jurídico de la Gobernación del Valle del cauca, en relación con los procesos existentes en sus bases de datos, a partir de las cuales lograron determinarse las siguientes causas generales:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Periodo analizado:** | **Desde:** 2000 | **Hasta:** 2018 |
| **Tipo de acción** | **Causa General** | **Frecuencia aproximada** |
| Nulidad y restablecimiento de derechos | Reconocimiento y pago de la prima de servicios prestados y bonificación de servicios prestados | 918 |
| Nulidad y restablecimiento de derechos | Reconocimiento y pago de la Sanción moratoria | 781 |
| Nulidad y restablecimiento de derechos/ Acción de tutela | Reconocimiento y pago Homologación y nivelación salarial  | 261 |
| Ejecutivo | Mandamiento de pago por mesadas pensionales dejadas de pagar por concepto del reajuste pensional. | 170 |
| Mandamiento de pago por concepto de suministro de medicamentos servicios médicos y prestación de servicios de salud autorizados por el comité técnico científico |
| Mandamiento de pago por la indemnización equivalente a las prestaciones sociales por haber laborado como trabajador y no como contratista.  |
| Mandamiento de pago contra el Dpto. del valle por el cobro del retroactivo del reajuste pensional.  |
| Mandamiento de pago por concepto de cesantías definitivas más el valor que arroje la sanción moratoria. |
| Nulidad y restablecimiento de derechos | Reconocimiento y pago reajuste pensional o reliquidación de la pensión | 156 |
| Acciones populares | Protección derechos medio ambiente y seguridad ciudadana.  | 153 |
| Reparación directa | Falla del servicio:Problema en la vía | 105 |
| Reparación directa | Falla del servicio:Falla medica | 85 |
| Ordinario laboral/nulidad y restablecimiento del derecho | Existencia contrato realidad y reconocimiento de prestaciones sociales | 19 |
| Restitución de Tierras  | Orden de restitución y Formalización de Tierras Abandonadas y Despojadas Forzosamente | 18 |
| Ordinario/Nulidad y restablecimiento del derecho | Reconocimiento y pago prensión sobreviviente | 17 |

6. **IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS PRIMARIAS DEL PROBLEMA**

Una vez identificadas las causas generales de la actividad litigiosa es necesario establecer cuáles son los hechos primarios que las ocasionan. En ese sentido se encontró que:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Causa General** | **Hechos** | **Causas primarias** | **Área generadora de la conducta** | **¿Prevenible?** | **¿Prioridad? (Por frecuencia)** |
| Reconocimiento y pago de la prima de servicios prestados  | Empleados públicos del nivel territorial y personal administrativo del sector de educación solicitan el reconocimiento y pago de la bonificación por servicios prestados en razón de haber cumplido un año continuo de labor en una misma entidad pública. | * Demora en la resolución de la solicitud y no reconocimiento y pago de la bonificación como consecuencia del desconocimiento por parte de los empleados encargados de su reconocimiento sobre las generalidades, requisitos y condiciones para otorgar la prima.
 | Departamento de prestaciones sociales y Departamento de Educación. | SI | ALTA |
| Reconocimiento y pago de la Sanción moratoria por no consignación de las cesantías o por no pago de las cesantías definitivas o parciales | Empleados y exempleados de la entidad que solicitan se reconozca y pague la sanción moratoria por no consignación o cancelación oportuna de las cesantías.  | * Demora en la recepción de la solicitud y envió al Dpto. de la Gobernación correspondiente.
* Demora en la expedición de la resolución: La entidad empleadora no expidió la resolución sobre liquidación de las cesantías parciales o definitivas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.
* Demora en el pago: La entidad no cancelo las cesantías dentro los 45 días hábiles para hacerlo.
* Falta de comunicación entre las distintas áreas de prestaciones sociales, educación y hacienda en él envió de información necesaria para el pago de las cesantías.
 | Departamento Prestaciones sociales y Dpto. hacienda. | SI | ALTA |
| Docentes oficiales que solicitan les sea aplicable el régimen de sanción moratoria por el pago tardío de las cesantías, contemplado en la Ley 1071 de 2006 en el entendido que su solicitud de liquidación de las cesantías definitivas o parciales fue resuelta fuera del término de 15 días o la cancelación de las mismas excedió de 45 días hábiles para hacerlo.  | Departamento de educacióny Dpto. de Hacienda.  |
| Empleados públicos que solicitan se declare que el departamento del Valle del Cauca debe liquidar nuevamente la sanción moratoria sobre el 100% y no sobre el 70% como lo pretende pagar y se inaplique por inconstitucional el contenido del acuerdo de reestructuración de pasivos, respecto a reconocer solamente el 70% de la deuda. | Departamento de hacienda, Dpto. de educación o Dpto. de prestaciones sociales |
| Reconocimiento Homologación y nivelación salarial | Docentes y personal administrativo del sector de educación que solicitan se homologue nuevamente su cargo a la nomenclatura correcta y como consecuencia de ello se nivele su salario y se pague el retroactivo correspondiente.  | * Errores o vacíos en el estudio técnico que es el documento donde se consignan los criterios utilizados por la entidad territorial para establecer las equivalencias de los cargos administrativos recibidos, contra las funciones, responsabilidades, nomenclatura y remuneración de los cargos existentes en su planta.
* Homologación a docente o personal administrativo en la nomenclatura, grado, clasificación, naturaleza de sus funciones o responsabilidad equivocada.
 | Departamento de educación y Dpto. de Hacienda. | SI | MEDIA |
| Docentes y personal administrativo del sector educativo que solicitan les sean reconocidos los valores salariales (derechos adquiridos) que percibían con anterioridad a su incorporación a las plantas departamentales o municipales. | * Desconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores homologados, en el proceso de incorporación a la plata del departamento o del municipio.
 |
| Docentes y personal administrativo del sector educación que alegan la vulneración del principio “a trabajo igual, salario igual”, por recibir una remuneración diferente a los empleados de la plata central de la entidad a pesar de cumplir las mismas funciones y tener las mismas responsabilidades.  | * Demoras en el proceso de homologación de los cargos, donde algunos empleados que demandaron al departamento o al municipio a través de tutela fueron homologados y nivelados de manera distinta al resto de sus compañeros, cuyos casos fueron atendidos posteriormente por la entidad territorial a través de un estudio técnico. Como resultado, nació una desigualdad salarial en detrimento de los intereses de los trabajadores más recientes.
 |
| Reconocimiento y pago reajuste pensional o reliquidación de la pensión  | Pensionados a cargo del departamento solicitan sea realizado el respectivo ajuste a sus pensiones y en consecuencia el mismo sea pagado con su retroactivo.  | No reconocimiento y pago del reajuste pensional una vez es solicitado por el pensionado teniendo el derecho para su reconocimientoErrores en la liquidación de la pensión como consecuencia de la falta de conocimiento frente a cuál es el ingreso base de liquidación y los factores salariales a tener en cuenta para cada empleado.  | Departamento de prestaciones sociales | SI | BAJA |
| Falla del servicio: Problema en la vía | Demandantes solicitan pago de perjuicios materiales, morales o fisiológicos hoy conocidos como daño a la vida de relación o alteración de las condiciones de existencia, como consecuencia de accidentes de tránsito ocurridos por el mal estado de las vías.  | * Carencia de señalización en la vía.
* Vías sin mantenimiento.
* Huecos en las vías.
 | N/A | NO | BAJA |
| Mandamientos de pago por factores laborales (prestaciones sociales, cesantías, sanción moratoria, ajuste pensional, primas) o contractuales | Demandantes solicitan el pago de los valores prestacionales o salariales reconocidos mediante sentencia. Demandantes que en virtud de un contrato con la entidad territorial o sus encargadas requieren el pago de lo adecuado por esta (s).  | * No cancelación oportuna de los valores reconocidos en sentencias a favor de los demandantes.
* Incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de la entidad o sus encargadas que ocasionan el requerimiento de pago.
 | N/A | SI | MEDIA |
| Falla medica  | Demandante solicita el pago de perjuicios por presunta sobredosis de anestesia causada a su esposa, dentro de la Inst. hospital San Juan de Dios – Cali.Demandante (s) solicita (n) pago de perjuicios por la muerte de paciente producto de un mal diagnóstico, tratamiento, procedimiento u omisión de protocolos. Demandante con un diagnóstico de cáncer, antes de conocer los resultados, se le practicó cirugía consistente en la ablación de uno de sus senos y posteriormente los estudios clínicos concluyeron que no tenía cáncer.  | * Errores en el diagnóstico
* Errores en la práctica de un procedimiento médico.
* Realización del procedimiento medico equivocado.
* Omisión de verificar la enfermedad sufrida por paciente antes de iniciar tratamiento
 | N/A | NO | BAJA |
| Existencia contrato realidad y reconocimiento de prestaciones sociales | Empleados solicitan se declare la existencia de un contrato de trabajo entre ellos y la entidad, al haberse presentados los requisitos exigidos en la ley para su constitución. Como consecuencia de lo anterior que se reconozcan y paguen las respectivas prestaciones sociales.  | Se exige el cumplimiento de horario de trabajo a personas vinculadas a la entidad por medio de un contrato de prestación de servicios.Se adelantó un proceso disciplinario que rige para los empleados de planta en contra de personas vinculadas por medio de contrato de prestación de servicios.Se exige el cumplimiento de órdenes y hay una situación de subordinación de personas vinculadas a la entidad por medio de contrato de prestación de servicios.  | Todos los departamentos  | SI | BAJA |
| Orden de restitución y Formalización de Tierras Abandonadas y Despojadas Forzosamente | Solicitantes dueños de tierras en zonas rurales que producto de la presencia de grupos paramilitares o guerrilleros y sus amenazas, perdieron el contacto y administración de sus predios, debiendo desplazarse hasta las ciudades.  | El conflicto armado que ocasionada el desplazamiento forzado por parte de los habitantes de zonas rurales y en consecuencia el abandono de sus tierras. | N/A | NO | BAJA |
| Reconocimiento y pago pensión sobreviviente | Solicitantes requieren el reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes por la muerte de su familiar pensionado del cual dependían.  | * Muerte del empleado pensionado por el Departamento del Valle del Cauca, del cual dependía algún familiar que puede ser beneficiario de la pensión según el artículo 47 de la ley 100 de 1993
* No reconocimiento de la pensión de sobreviviente existiendo el derecho a favor del beneficiario para gozar de ella.
 | N/A | NO | BAJA |

**7. PLAN DE ACCIÓN: MEDIDAS PARA CORREGIR EL PROBLEMA.**

Determinadas las causas primarias que pueden ocasionar daños antijurídicos, es necesario establecer el plan de acción para resolver o mitigar dichas causas. Así pues, la Gobernación del Valle del Cauca ha establecido las siguientes medidas y mecanismos de corrección para corregir cada una de las causas primarias.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Causas primarias  | Medida ¿Qué hacer? | Mecanismo ¿Cómo hacerlo? | Cronograma ¿Cuándo hacerlo? | Responsable de implementar las medidas | Recursos: humanos, financiero o administrativo | Divulgación: Medios para conocer las medidas diseñadas  |
| Demora en la resolución de la solicitud y no reconocimiento y pago de la bonificación por servicios prestados como consecuencia del desconocimiento por parte de los empleados encargados de su reconocimiento, sobre las generalidades, requisitos y condiciones para otorgar la prima.  | Instruir a los empleados encargados de la resolución de la solicitud de reconocimiento, sobre los requisitos legales para el reconocimiento de la bonificación y de las consecuencias para la entidad por su no pago.  | Realizar capacitación donde se aborde el tema de bonificación por servicios prestados. Elaborar una guía de atención sobre bonificación de servicios prestados para los empleados encargados de su reconocimiento y pago.  | Capacitación Anual |  | Se utilizará el auditorio “Gobernadores” para la realización de la capacitación. La capacitación será dictada por un funcionario de la entidad que domine el tema o por un tercero experto. | Circular interna en la que se explican las medidas diseñadas y conceptos consolidados. |
| Demora en la expedición de la resolución: La entidad empleadora no expidió la resolución sobre liquidación de las cesantías parciales o definitivas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. | Instruir a los empleados encargados de la expedición de la resolución de la liquidación y del pago de las cesantías, sobre los términos legales que deben respetarse y las consecuencias para la entidad con su no cumplimiento.Mejoramiento de la comunicación entre las distintas áreas de la entidad encargadas del tema de reconocimiento y pago de cesantías.  | Seminario alemán sobre sanción moratoria, donde intervendrán las distintas áreas de la entidad, principalmente educación, prestaciones sociales, hacienda y representación judicial, a fin de que conozcan plenamente los términos y condiciones para causarse la sanción y se establezcan compromisos de colaboración y ayuda entre las mencionadas áreas, a fin de que las cesantías sean efectivamente pagadas dentro del término legal.  | Cada seis meses. Elaboración de guía para los empleados sobre el reconocimiento y pago de las cesantías parciales o definitivas.  |  | Se utilizará el auditorio “Gobernadores” para la realización de la capacitación. La capacitación será dictada por un tercero experto. | Circular interna en la que se explican las medidas diseñadas y conceptos consolidados. |
| Demora en el pago: La entidad no cancelo las cesantías dentro los 45 días hábiles para hacerlo |
| Falta de comunicación entre las distintas áreas de prestaciones sociales, educación y hacienda en él envió de información necesaria para el pago de las cesantías. |
| Errores o vacíos en el estudio técnico que es el documento donde se consignan los criterios utilizados por la entidad territorial para establecer las equivalencias de los cargos administrativos recibidos, contra las funciones, responsabilidades, nomenclatura y remuneración de los cargos existentes en su planta. | Instruir a los empleados de la entidad encargados del proceso de homologación sobre:1. la imposibilidad de desmejorar las condiciones laborales que tenían los docentes o el personal administrativo de educación antes del proceso departamentalización o municipalización de la educación como consecuencia de las adecuaciones de la planta de personal. 2. La obligatoriedad por parte de la Administración de tener en cuenta, no sólo la nomenclatura sino también su verdadera clasificación, la naturaleza de sus funciones, el grado de responsabilidad y los requisitos para así determinar la remuneración de la persona homologada.3. Elaboración de un estudio técnico correcto que contenga: •La justificación del proceso, es decir las causas que llevan a su elaboración y el propósito del mismo.• Las tablas de homologación de cargos en las cuales se consigna la información correspondiente al cargo, denominación, código, grado, nivel y salario.• Escala de salarios vigente en la entidad territorial receptora. | Seminario alemán sobre homologación de cargos y nivelación salarial, donde intervendrán las distintas áreas de la entidad, a fin de que conozcan plenamente sobre el marco normativo, las etapas del proceso de homologación y el contenido e importancia del estudio técnico, así como los derechos de los docentes y personal administrativo que no pueden ser desconocidos.  | Cada seis meses. Elaboración de guía para los empleados sobre homologación y nivelación salarial.  |  | Se utilizará el auditorio “Gobernadores” para la realización de la capacitación. La capacitación será dictada por un tercero experto | Circular interna en la que se explican las medidas diseñadas y conceptos consolidados |
| Homologación a docente o personal administrativo en la nomenclatura, grado, verdadera clasificación, naturaleza de sus funciones o grado de responsabilidad equivocado. |
| No se tuvieron en cuenta los derechos adquiridos de los trabajadores homologados, en el proceso de incorporación a la plata del departamento o del municipio.  |
| No reconocimiento y pago del reajuste pensional una vez es solicitado por el pensionado teniendo el derecho para su reconocimientoErrores en la liquidación de la pensión como consecuencia de la falta de conocimiento frente a cuál es el ingreso base de liquidación y los factores salariales a tener en cuenta para cada empleado.  | Mejora en el proceso de reconocimiento del ajuste pensional anual, a fin de que sea eficiente y rápido en su realización. Direccionar e ilustrar a los empleados de la entidad encargados de la liquidación o reajuste pensional sobre el marco normativo, conceptual y práctico para la liquidación de las pensiones y sus ajustes anuales.  | Protocolo de recepción, atención y revisión de las solicitudes de ajuste pensional o reliquidación de pensiones. Capacitación sobre el marco normativo, conceptual y práctico para la liquidación de las pensiones de los empleados a cargo de la entidad y sus ajustes anuales.Elaboración de un documento base que sirva de guía para los empleados de la entidad, sobre la forma correcta de liquidar y ajustar las pensiones, la cual deberá actualizarse en caso de nuevas circunstancias legales | Capacitación anual, durante el mes de enero.La guía estará disponible todo el tiempo en medio virtual. |  | Se utilizará el auditorio “Gobernadores” para la realización de la capacitación. La capacitación será dictada por un funcionario de la entidad que domine el tema o por un tercero experto. | Circular interna.  |
| No cancelación oportuna de los valores reconocidos en sentencias a favor de los demandantes.  | Mejoramiento del proceso de pago de condenas en contra de la entidad. Evaluación y seguimiento de los contratos de la entidad, a fin de que evitar el incumplimiento de obligaciones que ocasionen la iniciación de un proceso ejecutivo en contra.  | Auditoria sobre las condenas en contra de la entidad, a partir de la cual se tenga claro el número de condenas, su valor, y su término para pagar. Auditoria para evaluación y seguimiento de los contratos de la entidad.  |  Mensualmente |  | Base de datos sobre procesos terminados con condena en contra.Base de datos sobre contratos en curso donde es parte la entidad. | Informes internos. |
| Incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de la entidad o sus encargadas que ocasionan el requerimiento de pago. |
| Se exige el cumplimiento de horario de trabajo, de órdenes y se adelantan procesos disciplinarios que rigen para los empleados de planta con personas vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios. | Instruir y explicar a los miembros de la entidad que tengan bajo su mando personal vinculado por prestación de servicios, sobre los límites y prohibiciones de esta modalidad contractual. Así como los elementos constitutivos de un contrato de trabajo.  | Realizar capacitación sobre generalidad, requisitos y aspectos a tener en cuenta sobre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo.Elaboración de un documento base que sirva de guía para los empleados de la entidad, sobre la forma correcta de desarrollar contratos de prestación de servicios, la cual deberá actualizarse en caso de nuevas circunstancias legales.  | Capacitación anual, durante el mes de enero.La guía estará disponible todo el tiempo en medio virtual.   |  | Se utilizará el auditorio “Gobernadores” para la realización de la capacitación. La capacitación será dictada por un funcionario de la entidad que domine el tema o por un tercero experto.  | Se elaborará circular interna en la que se explican las medidas diseñadas y conceptos consolidados. |

8. **Seguimiento y evaluación**

Finalmente, el seguimiento y la evaluación hacen referencia al establecimiento de indicadores que nos permitan medir el grado de cumplimiento de los mecanismos propuestos y si los mismos resultaron efectivos para atacar las causas primarias identificadas; y de este mondo contribuir al disminuir los niveles de litigiosidad.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Causas primarias** | **Mecanismo** | **Indicador de gestión** | **Indicador de resultado** | **Indicador de impacto** |
| Demora en la resolución de la solicitud y no reconocimiento y pago de la bonificación por servicios prestados como consecuencia del desconocimiento por parte de los empleados encargados de su reconocimiento, sobre las generalidades, requisitos y condiciones para otorgar la prima |  |  |  |  |
| Demora en la expedición de la resolución: La entidad empleadora no expidió la resolución sobre liquidación de las cesantías parciales o definitivas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.Demora en el pago: La entidad no cancelo las cesantías dentro los 45 días hábiles para hacerloFalta de comunicación entre las distintas áreas de prestaciones sociales, educación y hacienda en él envió de información necesaria para el pago de las cesantías. |  |  |  |  |
| Errores o vacíos en el estudio técnico que es el documento donde se consignan los criterios utilizados por la entidad territorial para establecer las equivalencias de los cargos administrativos recibidos, contra las funciones, responsabilidades, nomenclatura y remuneración de los cargos existentes en su planta.Homologación a docente o personal administrativo en la nomenclatura, grado, verdadera clasificación, naturaleza de sus funciones o grado de responsabilidad equivocado.No se tuvieron en cuenta los derechos adquiridos de los trabajadores homologados, en el proceso de incorporación a la plata del departamento o del municipio.  |  |  |  |  |
| No reconocimiento y pago del reajuste pensional una vez es solicitado por el pensionado teniendo el derecho para su reconocimientoErrores en la liquidación de la pensión como consecuencia de la falta de conocimiento frente a cuál es el ingreso base de liquidación y los factores salariales a tener en cuenta para cada empleado.  |  |  |  |  |
| No cancelación oportuna de los valores reconocidos en sentencias a favor de los demandantes. Incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de la entidad o sus encargadas que ocasionan el requerimiento de pago. |  |  |  |  |
| Se exige el cumplimiento de horario de trabajo, de órdenes y se adelantan procesos disciplinarios que rigen para los empleados de planta con personas vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO EN LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA**Comité de conciliación Dirección jurídicaDefensa judicial **Gobernación del Valle del Cauca**Carrera 6 entre calles 9 y 10 Edificio Palacio de San Francisco | Código Postal: **760045**Conmutador: **(57-2) 620 00 00 - 886 00 00 - Fax: 886 0150** Línea Gratuita: **01-8000972033**Correo: **Contactenos@valledelcauca.gov.co****Santiago de Cali, Colombia, Mayo de 2018.**  |



