

DR=0930

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	
BIBLIOTECA	
BARRANQUILLA	
No. INVENTARIO	_____
PRECIO	_____
FECHA	_____
CANJE	_____ DONACION _____

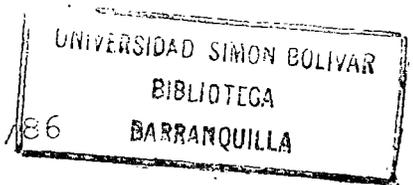
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DOCTOR
BENJAMIN RISSO DIAZ
ABOGADO TITULADO
Universidad Libre de Colombia

Calle 36 No. 45-91 Of. 307
Teléfono 410-915
Barranquilla - Colombia

Barranquilla - Junio 27/86



Señor
Doctor
Carlos Llanos Sanchez
Decano de la Facultad de Derecho
Universidad Simón Bolívar.
E. S. D.

Con la presente, rindo informe de la -
Tesis de Grado del Señor Mortimel Palomo Martínez, Titulado Régimen de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en Colombia; orientación del Trabajo en mención, arranca desde el nacimiento de la Sociedad Humana, haciendo ver periodo histórico del Trabajo a nivel Mundial y en particular de las organizaciones Obreras en las Corporaciones de Oficios y las Organizaciones Sindicales en Colombia, hace el recorrido histórico antes de la Conquista y la Independencia, todo esto basado en el Marco Jurídico Laboral con sus Decretos y Leyes hasta la afiliación de Colombia a la "OIT", para concretizar en las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en Colombia.
Por su metodología y orientación Imparto la Aprobación a la Tesis de Grado analizada.

De Usted .

Atte.


BENJAMIN RISSO DIAZ

DIRECTOR DE TESIS

T
344.02
P.184

941

REGIMEN DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

MORTIMEL PALOMO MARTINEZ

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA, DICIEMBRE 1.986

REGIMEN DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

MORTIMEL PALOMO MARTINEZ

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el título de Abogado.

Director de Tesis:
BENJAMIN RISSO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA, DICIEMBRE 1.986

REGIMEN DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

MORTIMEL PALOMO MARTINEZ

DIRECTOR: _____

JURADO: _____

JURADO: _____

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA, DICIEMBRE 1.986

CONTENIDO

	Pág.
1. MARCO HISTORICO	8
1.1 BREVE HISTORIA DEL TRABAJO DEL HOMBRE.	8
1.2 LAS PRIMERAS VIVIENDAS Y LAS PRIMERAS ACTIVIDADES.	9
1.2.1 El Fin del Trabajo Fue Desde Un Principio El Beneficio del Hombre y de la Sociedad.	9
1.2.2 La Caza y la Pesca Primera Actividades.	9
1.3 DESARROLLO DEL TRABAJO EN LAS DIFERENTES ETAPAS O EDADES.	10
1.3.1 Edad de Piedra.	10
1.3.2 Edad de Bronce.	13
1.3.2 Edad de Hierro.	14
1.4 MODERNIZACION DE LA AGROPECUARIA Y EL APARECIMIENTO DE LA MONEDA.	15
2. MARCO GEOGRAFICO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO.	16
2.1 EL TRUEQUE.	16
2.1.1 La Guerra Factor de Enrarecimiento de Productos.	19

	Pág
2.1.2 La Guerra Factor de Expresión de Poder.	19
2.1.3 La Guerra Factor de Esclavitud.	20
2.2 ORIGEN DE LA PROPIEDAD PRIVADA.	20
2.3 CRISIS DEL TRABAJO EN LA REVOLUCION INDUSTRIAL INGLESA.	27
2.3.1 La Revolución Política Inglesa.	27
2.3.2 Crisis del Trabajo y la Revolución Industrial Inglesa.	30
2.3.3 Las Máquinas Textiles.	30
2.4 ORGANIZACION DEL TRABAJO EN EUROPA.	32
2.4.1 El Trabajo Organizado.	32
2.4.2 Países Miembros de La Organización Internacional del Trabajo.(OIT)	34
2.4.3 Obligaciones de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT).	35
2.4.4 Organismos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	35
2.4.5 Las Principales Funciones de la Organización Internacional del Trabajo	38
2.5 CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RATIFICADOS POR COLOMBIA.	39
2.6 DESARROLLO MEDIO.	44
2.6.1 China e India.	44
2.6.2 Medio Oriente.	45
2.6.3 Grecia y Roma.	46
2.6.4 Los Guildas.	47
2.7 DESARROLLO MEDERNO	48
2.7.1 Las Corporaciones de Oficios.	48
2.7.2 Los Gremios.	49

	Pág	
2.7.3	El Corporativismo Florentino.	50
2.7.4	Decadencia del Sistema Corporativo.	52
2.8	DESARROLLO CONTEMPORANEO.	52
2.8.1	Aparición del Sindicalismo.	52
3.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN COLOMBIA.	57
3.1	Preconquista y Conquista.	57
3.2	La Colonia.	58
3.3	La Independencia.	59
3.4	La República.	60
4.	MARCO JURIDICO LABORAL EN COLOMBIA.	62
4.1	REGIMEN LABORAL EN COLOMBIA.	62
4.2	AFILIACION DEL TRABAJO A LA ORGANIZA CION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).	65
4.3	EL SINDICALISMO EN COLOMBIA.	66
4.4	ASUNTOS QUE CONOCE LA JURISDICCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA.	69
4.4.1	Objetivo de la Jurisdicción.	69
4.4.2	Asuntos que Conoce la Jurisdicción del Trabajo, Según el Decreto Ley 2158 de 1.948.	70
4.4.3	Breves Comentarios Sobre el Contenido del Artículo Dos del Decreto Ley 2158 de 1.948.	71
4.4.4	Organización Actual de la Jurisdicción del Trabajo en Colombia.	79
4.5	CONCEPTOS GENERALES DE TERMINOS LA BORALES.	80
4.5.1	Concepto de Relación Patronales Según la Organización Internacional del Trabajo.(OIT).	80
4.5.2	Concepto de Trabajo.	81

	Pág
4.5.3 Concepto de Contratos de Trabajo.	84
4.5.4 Concepto de Conciliación Laboral.	85
5. MARCO JURIDICO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA.	87
5.1 LAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL INICIADAS EN CALIDAD DE AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO.	88
5.1.1 Funciones Jurídicas Administrativas.	90
5.1.2 Deficiencias Jurídicas Administrativas.	92
5.1.3 Factores Influyentes en las Deficiencias Jurídicas Administrativas.	97
5.2 MI CONCEPTO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO JURIDICO ADMINISTRATIVO DE LA INSPECCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	99
5.2.1 Proposición.	99
CONCLUSIONES.	102
BIBLIOGRAFIA.	103

I N T R O D U C C I O N

A pesar de la poca bibliografía existente en el tema que ha sido objeto de estudio en esta Tesis, pero sí con mayor deseo de hacer un trabajo ordenado, serio y concienzudo sobre el Régimen de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en Colombia, en términos generales y en especial de las que funcionan en el Departamento de Córdoba; no tratando con ello de hacer un trabajo demasiado extenso, pero sí con la pretensión de hacer un estudio exhaustivo sobre el tema.

Este trabajo se fundamenta en el desenvolvimiento funcional de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en Colombia, con excepción antes en referencia; todo en cuanto al aspecto Jurídico Administrativo se refiere, enmarcadas en el campo del Derecho Laboral.

La iniciativa, para la elaboración del presente Trabajo, sobre el tema escogido, se debe a que he sido testigo presencial de la forma en que funcionan tal importantes autoridades del trabajo en nuestro medio; he aquí la base para el desarrollo del presente trabajo, y siempre con el objetivo de concretizar al final del tema, lo que son y deben ser en la vida Jurídico-Real, las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en Colombia.

Espero que este trabajo de Tesis sea reconocido por el Ente académico para que se me conceda el Título de Abogado, dentro de lo reglamentado por el Decreto 3200 del año 1979.

CAPITULO 1

MARCO HISTORICO

1.1 BREVE HISTORIA DEL TRABAJO DEL HOMBRE

La aparición del hombre y simultáneamente la aparición del trabajo, representa una de las más grandiosas transformaciones operadas en el desarrollo de la naturaleza; esa transformación se produjo cuando los antepasados del Hombre comenzaron a producir sus instrumentos de trabajo.

Los antepasados del hombre vivían en manadas, en hordas y simultáneamente con la aparición del hombre surgió la Sociedad Humana, entre ellos se fueron creando relaciones en torno al trabajo, creando a la vez elementos de trabajo sumamente rudimentarios; el trabajo como actividad productora en beneficio del hombre comenzó con el mismo, cuando quiera que haya sido el apareamiento del hombre sobre la tierra no podemos concebir al ente humano sin una actividad productora de subsistencia.

En verdad que en tiempo más remotos que se suponga, el hombre Pescador y Cazador, no dispuso de aparejos apropiados para la captura de los animales en que basaba su alimentación, pero seguramente

que con sus fuerzas física para ello, y poco su inteligencia se fue desarrollando para tal efecto, de desarrollo primitivo que veremos posteriormente.

1.2 LAS PRIMERAS VIVIENDAS Y LAS PRIMERAS ACTIVIDADES

Con la aparición del hombre sobre la faz de la tierra, no disponía de viviendas fijas, ya que en su estado natural, vivía una vida Nómada; para entonces vivía provisionalmente trepado sobre los árboles más altos y con mejor garantía de seguridad personal, pero a medida que se ideó crear lo más rudimentarios instrumentos de trabajo con el propósito de multiplicar sus fuerzas física y mejor eficacia para atrapar a los animales que le servían de alimentos, poco a poco y con el desarrollo de dichos instrumentos, comenzó a utilizar ocasionalmente las Chozas o Cuevas como medio de vivienda y de tal forma fue abandonando los árboles que le servían de refugio.

1.2.1 El Fin Del Trabajo Fue Desde Un Principio El Beneficio Del Hombre Y De La Sociedad

Teniendo en cuenta que el trabajo es actividad productora del hombre, éste es compenetrado impresionablemente a su vida; el trabajo desde la aparición del hombre, representó un medio de subsistencia y desarrollo que posteriormente dió paso a la denominada sociedad.

1.2.2 La Caza y la Pesca Primeras Actividades

Las primeras actividades del hombre primitivo fueron la Caza y la Pesca; actividades que realiza

ban con los instrumentos más rudimentarios, pero que a la postre dichas actividades le fueron de mayor utilidad.

1.3 DESARROLLO DEL TRABAJO EN LAS DIFERENTES ETAPAS O EDADES.

1.3.1 Edad De Piedra

La edad de Piedra, se divide en tres períodos.

1. Período Paleolítico.

Este período Histórico a su vez se subdivide en tres etapas a saber: (A) Paleolítico Inferior, comenzó hace más de 500.000 años y se caracterizó por la banda de cazadores nómadas, el uso del fuego, la construcción de Lanzas de Maderas, y el empleo de piedra hurdamente partidas; (B) Paleolítico Medio, se inició hace unos 115.000 años; se caracterizó por el apareamiento de las herramientas de pedernal y los primeros indicios de entierros deliberados; (C) Paleolítico Superior; éste cuya iniciación se fija hace unos 50.000 años aproximadamente y en la que forma pequeñas Comunidades de Cazadores Nómadas que usaban lanzas, arcos y flechas realizaban excelentes trabajos con piedras talladas vivían durante el invierno en cuevas y durante la época propicias en Chozas.

2. Período Mesolítico

Las comunidades de Pescadores y Cazadores, ahora seminómadas han aprendido a construir Canoas y Trineos, como también herramientas de piedras, Arpones de huesos y tal vez algunos cerámicas; este período se inició hace más de 10.000 años A de C.

3. Período Neolítico.

En Europa penetró el hombre por el Sur, los rasgos básicos de la cultura material que así se iniciaba serían los siguientes: La aparición de la Cultura, la presencia de piedras pulimentadas, el más importante de los cuales fué el Hacha, el nacimiento de la alfarería y el arte culinario, el uso de animales domésticos tales como el perro y el Cerdo y el desarrollo del tejido.

Los Hombres aprendieron a sembrar Cereales, a construir viviendas y templos, como también a realizar trabajos de alfarería; iniciada en el cercano Oriente esta rudimentaria Civilización penetró en Europa por dos rutas principales: La de Grecia y Macedonia y por la del Mediterráneo. Unos Colonizadores se internaron siguiendo el curso de los ríos, otros prefirieron las costas de Italia, España e Inglaterra; se establecían de preferencia en tierra fértiles construían veinte o treinta chozas que rodeaban de fosos y empalizadas, cuando al cabo de varios siglos la tierra se empobrecía abandonaban el lugar en busca de otras más propicias.

La reliquia más interesante de ésta época son los monumentos Megalíticos, contruidos con enormes bloques de, piedras, aparentemente fueron levantados por pueblos provenientes del mar, pues abundan más en las costas. Los monumentos Megalítico más importante por sus características son: Crólech o cerco de piedras colocadas en forma circulares y el Dolmen o especie de meza formada por una gran piedra plana colocada horizontalmente sobre otra verticales; su an

tiguedad se calcula entre 2.400 y 1.800 años A. de C más modernos podrían ser los Menhires o grandes piedras colocadas en posición vertical cerca de las tumbas los monumentos más famosos son los de Carnac, en Bretaña(Francia) también hay muchos en Inglaterra.

La vivienda; el durísimo clima de los períodos posglaciales obligó al hombre Prehistórico a refugiarse en Cavernas durante el invierno, pero en el Verano preferían las orillas de los rios y de los lagos donde abundaban la caza y los medios de subsistencia en general. En veces construían sus cabañas sobre pilares de maderas dentro de los lagos, como los célebres Palafitos descubiertos en Suiza o improvisaban campamentos en las copas de los árboles para defenderse del imprevisto ataque.

Naturalmente son las cuevas que han guardado más reliquias de esos tiempos remotos. El fuego permanente alejaba a las fieras y calentaba el ambiente iluminado con antorchas alimentadas con grasas.

En algunas cavernas se han hallado mesas y hacientes de piedras en los dibujos de murales se vé que disponían de recipientes de arcilla. En los largos inviernos se preparaban las armas, se tejían vestuarios y se celebraban ritos religiosos pero aunque las tabernas fueron vivienda permanentes en diversas épocas, no bastaron para caracterizar un período ni un género de vida; no existió el hombre de la caberna las diversas razas las utilizaron y abandonaron según las necesidades le obligaban.

La religión; poco se sabe sobre ella en éste pe

río, es indudable que el hombre prehistórico creía en un cierto modo de supervivencia, lo demuestran sus complicados funerales y los ornamentos; como también las armas que se enterraban junto a los cadáveres. La idea de Dios tampoco le era ajena, alzaban monumentos destinados a honrar al sol según se advierte por la disposición de los Menhires. Muchos pueblos prehistóricos asimilaban al ser Supremo con alguna fuerza de la naturaleza. Los salvajes de la actualidad conservan creencias similares, pero no se puede saber hasta que punto son éstos reflejos de las ideas de sus antepasados.

1.3.2 Edad de Bronce; Aleación del Estaño y el Zinc

Pasaron los años y los siglos y a la anterior cultura sucedió otra más avanzada como es la del bronce. Descubrió el hombre la primera aleación que conocemos; la del Estaño y el Zinc con la cual reemplazó sus primeros artefactos de defensa y ataque, éste avance desarrollo en gran escala los medios de subsistencia, se vio el hombre en esta edad más obligado a trabajar en grupo, ya que con la manufactura fue más complicado debido a las numerosas aplicaciones a ella por dar lugar a la diversidad de oficio. Con esta diversidad de oficio se fueron fomentando los grupos de trabajo algunos fabricaban arpones, armas corto punzantes, artículos de artes, etc, con la fabricación de utensilios producto de la aleación del Estaño y el Zinc, no solo se fomentó la industria sino que también se le dió paso al desarrollo del comercio, los pueblos que lo poseían, trocaban los productos de sus industrias por el ganado y Cereales de otras menos a

delantada quebrándose así el aislamiento primitivo, a la edad de Bronce pertenecen unos extraños lugares sagrados de forma circular como es el de Stonehenge en Inglaterra, que tiene 110 Mts de diámetros y dentro del cual hay numerosos; algunos están hechos de piedras provenientes de una montaña a 300 Kmts de distancia, prueba que los clanes que lo levantaron tenían una eficaz organización de trabajos colectivo, se cree que en esa misma época se inventó la rueda; parecieron también los primeros adornos de oro.

1.3.3 Edad de Hierro. Utilización del Caballo

El hombre comenzó a utilizar el Caballo como bestia de carga y a remplazar el trueque por las monedas, descubrió las múltiples aplicaciones del hierro; el Metal era fundido en hogueras de leña y trabajado a fuego y martillo, utensilios y armas se perfeccionaron y desde entonces el progreso aceleró notablemente.

En cierto modo todavía puede decirse que vivimos en la edad del hierro pues gracias a él a sido posible el advenimiento de las máquinas que ha cambiado tanto nuestro género de vida. El cultivo de la tierra permaneció por largo tiempo en un estado sumamente rudimentario, se removía el suelo a mano y al principio con un simple palo corvado más tarde en uno de sus extremos en forma de azada.

La domesticación de animales permitía utilizar al ganado como fuerza de tracción; más tarde ya en la última etapas del desarrollo de la sociedad Primitiva cuando el hombre aprendió a fundir los metales, apare

cieron las herramientas metálicas su empleo hizo más productivo el trabajo Agrícola y la agricultura se sentó así sobre las bases más solidad; es aquí cuando comienza a nacer las primeras relaciones de producción de la sociedad primitiva.

1.4 MODERNIZACION DE LA AGROPECUARIA Y EL APARECIMIENTO DE LA MONEDA

Debido al hierro pudo el hombre fabricar Arneses y así pudo ponerlo al servicio del arado lo mismo que los bueyes, con lo cual impulsó grandemente la agropecuaria y no solamente la agropecuaria sino otras máquinas que se fabricaban con hierro, por ejemplo; los talleres, y más adelante la revolución de la rueda dentada que dio lugar a la industria mecánica en todas sus formas. Se prepara la aleación del cobre con el Zinc y el hierro, para obtener el bronce siendo éste más resistente para la Industria pero además de la aleación antes en referencia le agregaban el estaño con la finalidad de obtener un bronce más fino.

Con el desarrollo de la agropecuaria, se hace difícil el intercambio de producto entre las comunidades productoras por lo que se hace necesario suspender el trueque y en su defecto crear la moneda como valor representativo de las cosas, es así como en la historia inicia a tener prioridad la moneda; en la actualidad todavía es valor representativo de todas las cosas, asignandole a cada cosa su valor en moneda.

CAPITULO 2

MARCO GEOGRAFICO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

Habiendo sido el trabajo un actividad que desarrollo el hombre desde su aparecimiento sobre la tierra, podría decirse que el trabajo fué organizado desde entonces y sin embargo no fué así, ello porque siendo una actividad tan compleja, su ejercicio sufrió los mismos hitos de desarrollo que la sociedad por el sostenida así cuando el hombre solo fué pescador y cazador su trabajo fué individual y ejercidos según sus necesidades; es decir que pescaba y cazaba solamente lo necesario para el sustento diario de su familia, pero a medida que la familia de la comunidad se agrupaban en Colonia y unos hombres pescaban y otros cazaban hizo necesario el intercambio de productos a fin de obtener variedad en la alimentación, lo que produjo el trabajo en cuadrilla para obtener suficiente provisión para muchas familias y en muchos días fue entonces este trabajo colectivo y así aparece la primera organización del trabajo del hombre en la historia.

2.1 EL TRUEQUE (1)

Es el intercambio de productos que surgió como ha

mercancías comprenden una determinada cantidad de trabajo abstracto materializado de tal modo, la forma de valor o valor decambio, no expresa solo un valor como una cualidad determinada de mercancía sino también la magnitud de aquel la delimitación cuantitativa del valor. El intercambio de mercancía se lleva a cabo en determinada proporción cuantitativa, en virtud de la igualdad del consumo del trabajo abstracto para producir los artículos intercambiarios; dos pucheros de barro se equiparan a un hacha de piedra, por cuanto en estas mercancías está materializado el trabajo humano común de igual magnitud. Ciertamente es que en las primeras fases del intercambio, las proporciones cuantitativas en las que se intercambiaban las mercancías eran de carácter casual.

La expresión relativa a la magnitud del valor, cambia conforme cambia la magnitud del valor de los artículos equiparados y la magnitud del valor de las mercancías, cambia cuando cambia la productividad del trabajo con el correr del tiempo, el valor relativo se modifica al alterarse tanto el valor de la mercancía que expresa la relativa forma del valor como el valor de la mercancía equivalente. Pero esta forma del valor no expresa con suficiente claridad y plenitud las verdaderas alteraciones de la magnitud del valor de las mercancías.

La forma equivalente del valor en general en todos los casos del dinero, el cual se crea mediante el proceso del surgimiento y desarrollo del dinero y la esencia de éste. La forma mercantil simple, constituye el embrión de la forma monetaria y el equivalente al embrión del dinero.

se de la propiedad comunal primitiva, es allí donde entra en contacto con otras comunidades.

El truco fué engendrado por dos premisas; (a) Por una división fortuita del trabajo suscitada por el crecimiento de las fuerzas productivas de la sociedad (b) Por la aparición en virtud del aumento de la productividad del trabajo de un cierto excedente de productos por encima de la necesidad de los productores

Inicialmente el intercambio era casual la producción destinada a la venta, al cambio no existían aún; los productores del trabajo solo creaban los productos para satisfacer sus necesidades y solo en casos excepcionales se transformaban en mercancías también eran excepcionales los productos dados en intercambio. A ésta fase de la evolución del cambio corresponde a forma simple aislada o fortuita del valor el producto de un tipo de trabajo es intercambiado directamente por otro tipo, por ejemplo, dos pucheros de barro se intercambiaba por un hacha de piedra

Esta forma de valor de mercancía no expresa su identidad cualitativa sino su delimitación cuantitativa con todos los demás tipos de mercancías; cualquier producto del trabajo que interviene en el proceso de cambio representa una cierta cantidad de mercancía determinada: Cien kilogramos de azúcar, veinte metros de telas y así sucesivamente. Esa cantidad de

1. CURSO SUPERIOR DE ECONOMIA POLITICA, Spiridinova Atlas y otros, Editorial Grijalbo S.A. México Vol 1. Página 82-83

2.1.1 La Guerra Factor de Enrarecimiento de productos.

En el modo de producción de la Comunidad Primitiva y al aparecer la gran división social del trabajo; dado al incremento y la variedad de productos, a parece el fenómeno del Trueque entre las diversas Comunidades, el cual se hizo necesario para el desarrollo de las mismas. El enrarecimiento de los productos, base de la alimentación se origina, debido a que sí bien es cierto la gran mayoría de las Comunidades Primitivas, se dedicaban al trabajo, pero existían comunidades más interesadas por apropiarse del trabajo ajeno que producir sus propios medios de subsistencia, pues para obtener tal finalidad, iniciaron la Guerra para someter y apropiarse de los productos, propios de los vencidos en la Guerra; aparecen las hostilidades entre las comunidades y el desarrollo de las mismas, las comunidades en litigio dejan de producir productos de subsistencia ocasionando la escasez de artículos base de la alimentación, de tal modo se hace difícil la obtención de los mismos y se considera éste fenómeno de enrarecimiento de artículos de mayor consumo, ocasionándole graves perjuicios a la Economía Comunal.

2.1.2 La Guerra Factor de Expresión de Poder

Naturalmente que por los medios hostiles, ciertas comunidades deseaban dominar a otras y también tener dominio sobre los artículos que producían, pero como las consecuencias de una Guerra, generalmente es un vencido y un vencedor, éste se hace poderoso en sí

mismo, desde el punto de vista comunal y ejerce dominio absoluto sobre las Comunidades vencidas, el Poder es creado en un jefe que representa a la Comunidad vencedora extendiendo su dominio hacia la vencida. Tal circunstancia, aumenta el número de sus miembros en la comunidad, lo que posteriormente le da paso a la creación de pequeños Estados.

2.1.3 La Guerra Factor de Esclavitud.

La Guerra, es origen de Esclavitud, la que le da impulso a la propiedad privada. La Esclavitud fue la primera forma de la Sociedad Clasista, nacida como resultado de la desintegración del régimen Comunal primitivo. Fue el incremento de la producción de Bienes materiales que motivó la transición de la Sociedad primitiva a la Esclavitud; el modo Esclavista de producción apareció en virtud a éste incremento, fue el segundo modo de producción en la historia humana en general y el primero, que implica la división de la sociedad en clases y la existencia de la explotación de los hombres, cuya forma era la Esclavitud.

La Explotación del hombre por el Hombre, representaba un tipo de relaciones sociales en que los poseedores de los medios de producción se apropian del fruto del trabajo del otro hombre; los productos de los bienes materiales, que no son dueños de los medios de productos.

2.2 ORIGEN DE LA PROPIEDAD PRIVADA

El régimen de la comunidad primitiva alcanzó su

florecimiento bajo el Matriarcado. El Patriarcado llevaba ya en su seno los gérmenes de la desintegración de éste régimen; las relaciones de producción de la comunidad primitiva, se mantuvieron hasta llegar a cierto período, en consecuencia con el grado de desarrollo de las fuerzas productivas, pero, en ésta última fase del Patriarcado, con la aparición de herramientas nuevas y más perfectas, las herramientas de metal, las relaciones de propiedad de éste tipo de sociedad no correspondían ya al carácter de las nuevas fuerzas productivas. Los estrechos marcos de la propiedad colectiva y la distribución igualitaria de los productos del trabajo, comenzaron a frenar el desarrollo de las nuevas fuerzas de producción,

Antes, cuando las herramientas eran sumamente rudimentarias, no era posible el laboreo de las tierras sino mediante el trabajo en común de decenas de personas; el trabajo era colectivo y en aquellas condiciones una necesidad exclusiva, al perfeccionarse los instrumentos de producción y crecer la productividad del trabajo, ya podía una familia cultivar una parcela de tierra y procurarse los medios de sustento necesarios. Ello hacía posible, por tanto, el paso de la Economía individual que en aquellas condiciones históricas resulta más productiva. Fue declinando más y más de la necesidad del trabajo en común, de la economía colectiva.

2. Manual de Economía Política, Por la Real
Academia de Ciencias de la URSS, Pág. 24, 25.

La aparición de la propiedad privada, va inseparablemente unida a la división social del trabajo y al desarrollo del cambio. Con el paso a la Ganadería y a la agricultura, surge la división social del trabajo en la que diferentes comunidades, primero y después en el seno de ellas, diferentes individuos comenzaron a dedicarse a diversos tipos de actividades productivas. La primera gran división social del trabajo fue segregación de las tribus de pastores.

Esta división social del trabajo, la primera importante, se tradujo ya en un aumento de la productividad del trabajo bastante notable para aquel tiempo.

Largos tiempos hubo de transcurrir hasta que la comunidad primitiva dejó margen para el intercambio de productos, en que el producto íntegro se obtenía y consumía en común; pero la situación varió al surgir la primera gran división social de trabajo, en las tribus de pastores fué formándose cierto excedente de Ganado, productos lácteos, carnes, pieles y lana. Al mismo tiempo, éstas tribus, dedicadas al pastoreo, experimenta la necesidad de productos agrícolas; a su vez las tribus que vivían de la Agricultura lograron también, al cabo de un tiempo, cierto progreso en la producción. Agricultores y Ganaderos sentían, cada cual por su parte, la necesidad de adquirir los objetos que no podían producir en su propia economía y lo lograron por medio del cambio. El cambio creó, ya desde tiempo remotos, nexos económicos entre las tribus Ganaderas y Agricultoras. A la par de éstas se desarrollaron otras actividades productivas; ya en la época de las herramientas de piedras aprendió el hombre los trabajos de la Alfarería, mas

tarde surgió la elaboración manual de tejidos.

Tuvo destacadísima importancia el descubrimiento de la fundición de materiales, primero el cobre y más tarde el Bronce, mediante la aleación del Cobre, con el Estaño, Se abrían así amplias posibilidades de obtener diferentes herramientas y armas de metal alcanzadas de Cobre con ástil de madera, palas, Hachas, Sierras, etc. Siguieron y comenzaron a desarrollarse, primero dentro de los límites de diferentes comunidades, los oficios especialmente en determinados productos; por ejemplo: El oficio del tejedor, el herrero, del alfarero, etc. Resulta cada vez más difícil alternar estas clases de trabajo con las actividades de la agricultura o del pastoreo.

Ello hizo que fueran destacándose en el seno de la comunidad, poco a poco, individuos dedicados a la práctica de determinados oficios; los oficios se desglosaron de la agricultura, se operó así la segunda gran división social del trabajo. Fueron incorporándose al cambio cada vez con mayor frecuencia, los productos creados por los artesanos, los productores de la herrería, la armería etc; el radio de acción se ensanchó considerablemente, al principio el cambio se efectuaba entre las comunidades gentilicias, intervenían en las operaciones de cambio, como representantes de dichas comunidades, los fejes y los patriarcas los productos cambiados por ellos pertenecían al patrimonio de la comunidad. Al desarrollarse más y más la división social del trabajo y extenderse el cambio estos factores fueron socabados cada vez más la propiedad colectiva. Los jefes de la Gens, comenzaron a

comportarse con respecto a los objetos del patrimonio colectivo como si el patrimonio por ellos administrados fuese de su exclusiva propiedad.

Al principio el objeto principal sobre que recaían las operaciones de cambio era el Ganado. Las comunidades de pastores poseían grandes rebaños de ovejas, Cabras y Ganado Vácuno. Los jefes y patriarcas en quienes habían ido encentrándose un poder notable dentro de la comunidades, propendían a disponer de éstos rebaños como si fueran de su pertenencia y los demás miembros de la comunidad reconocían sus derecho efectivo a proceder así, de éste modo la propiedad privada comenzó aplicándose al Ganado, donde se extendió luego gradualmente a todos los instrumentos de producción. La que durante más tiempo se mantuvo, en vigor fue la propiedad en común sobre la tierra.

El desarrollo de las fuerzas productivas y el nacimiento de la propiedad privada condujeron a la desintegración de la Gens, esta se fue desintegrando en una serie de grandes familias patriarcales, más tarde se formaron en el seno de la gran familia patriarcal pequeños grupos familiares aislados, que convirtieron en propiedad privada suya, familias, utensilios domésticos y el Ganado. A medida que se iba desarrollando la propiedad privada, se aflojaron los vínculos gentilicios, la comunidad gentilicia fue desplazada por la comunidad rural. La comunidad rural o de vecinos, a diferencia de la Gens, hallábanse formados por individuos no unidos entre sí, necesariamente por lazos de parentesco. La caza, la Economía doméstica, el Ganado; todo pertenecía en propiedad privada

a cada familia, en cambio los bosques, las praderas las aguas, etc, así como también hasta llegar a cierto período, las tierras labradas, siguen siendo de propiedad Colectiva. Al principio, las tierras de la bor se distribuían periódicamente entre los miembros de la comunidad, hasta que más tarde pasaron a ser propiedad privada. La aparición del cambio y de la propiedad privada abrió el camino a una profunda y radical transformación en todo el régimen de la propiedad primitiva, al desarrollarse la propiedad privada, la desigualdad patrimonial hizo que se fuesen creando diferencia de intereses entre los diversos grupos vecinos; en éstas condiciones, las personas que desempeñaban dentro de la comunidad las funciones de Jefes, Caudillos, Militares y Sacerdores, se aprovechaban de su situación para enriquecerse. Estos individuos fueron apoderándose de porciones considerables del patrimonio común. De este modo, los titulares de dichos cargos públicos fueron encumbrándose cada vez sobre la masa de los miembros de la comunidad, formando la Aristocracia gentilicia y transmitiendo con frecuencia cada vez mayor a sus herederos el poder alcanzado por ellos.

Las familias aristocráticas se iban convirtiendo, al mismo tiempo en la más ricas. Y la masa de los miembros de la comunidad fue cayendo gradualmente, de uno u otro modo en la situación de dependencia económica bajo la fórmula o férula de una minoría de ricos y aristócratas.

Al desarrollarse las fuerzas productivas, el trabajo del hombre aplicado a la ganadería y la agricultura, comenzó a rendir más medios de sustentos en los

estrictamente necesarios para atender la vida del hombre.

Surgió así la posibilidad de apropiarse del Plus-trabajo y el Plus-producto, o sea el remanente del trabajo y el producto que quedaba después de cubrir las necesidades más perentorias del propio trabajador y de su familia. Esto hizo que ya no fuera conveniente darle muerte a los cautivos y prisioneros como frecuentemente venía haciéndose hasta ahora, sino que resultaba más beneficioso ponerlos a trabajar para otros; convirtiéndolos en Esclavos.

Se acentuaba la desigualdad, ya que las economías en que se empleaba el trabajo de esclavos, se enriquecían rápidamente, y al acentuarse la desigualdad patrimonial, los ricos iban convirtiendo en esclavos suyos, no sólo a los prisioneros de Guerra, sino también a sus propios parientes y hermanos de tribus, arruinados o cargados de deudas. Así, surgió la primera división de la sociedad en Clases, la división en Esclavos y Esclavistas. Apareció la explotación del hombre por el hombre, es decir la apropiación gratuita del hombre por el otro hombre.

Las relaciones de producción del régimen de la Comunidad se fueron desintegrando y acabaron siendo sustituidas por nuevas relaciones de producción, a tono con el carácter de las nuevas fuerzas productivas. El trabajo colectivo fué desplazado por el trabajo individual, la propiedad social por la propiedad y el régimen gentilicio por la sociedad de clases. A partir de éste período, toda la historia de la humanidad, hasta llegar a la construcción de la sociedad

socialista, se convierte en la historia de la lucha de clases.

Los ideólogos Burgueses presentan las cosas como si siempre y en todas las épocas hubiese existido la propiedad privada. La historia da un mentís o estas invenciones, al poner de manifiesto de un modo convincente, que todos los pueblos pasaron por una etapa en la que no existió la propiedad privada, por la etapa del régimen de la comunidad primitiva, que duró muchos milenios.

2.3 CRISIS DEL TRABAJO EN LA REVOLUCION INDUSTRIAL INGLESA

El trabajo, en Inglaterra se inició en crisis, por primera vez en la historia, en el sector Político-Administrativo, a lo que posteriormente y con el desarrollo de los medios de producción es cuando se le da paso a la revolución Industrial Inglesa con el advenimiento de las máquinas, reemplazando éstas, las fuerzas físicas productivas del Hombre. o la llamada mano de obra; el Hombre se siente reemplazado por la Máquinas y se vé amenazado a padecer de los elementos necesarios para la subsistencia.

2.3.1 La Revolución Política Inglesa (3)

Dió su origen en la oposición Nacional a la política absolutista seguida por Carlos I, quién hubo de apelar a disolver por tres veces el parlamento, durante el período del Gobierno del Duque Buckingham, asesinado por un puritano en el año 1.628. A partir de entonces pasaron varios años sin que se requiriera el parlamento Ingles y al fin tuvo que ser convocado

para votar subsidios, en el año de 1.640, pero con la posición Parlamentaria se manifestaba con violencia, fue, también disuelta.

La necesidad obligó a Carlos I, a convocar por quinta vez el parlamento, que no tardó en romper con el monarca, enemigo de la Monarquía y del Papa, por la influencia política que éste ejercía en su época, aunque en Inglaterra la religión oficial era el Anglicanismo, el diputado Olivero Crowell, (1.599-1.658) puritano y Liberal, fue el héroe de la Guerra que el parlamento promovió contra el Rey Carlos I, que además de su impopularidad por la Política absolutista, había disgustado a la opinión de la religión protestante, que era la mayoría, por el matrimonio, con la católica ENriqueta María, hermana de Luis XIII de Francia

La Guerra culminó con las batallas de Marston Moore (1.644) y de Weseby (1.645), en que fué prácticamente vencida la Monarquía. Sin embargo no se detuvo la revolución hasta lograr la ejecución del Soberano (I-30-1.649) y entonces Cromwell, bajo cuya inspiración actuaba el parlamento proclamó la República y en 1653 fue elegido Lord Protector. Durante su gobierno, que se prolongó hasta su muerte, tuvo aciertos políticos interesantes y victorias trascendentales en el exterior; venció sobre las insurrecciones en Irlanda y Escocia, se apoderó de Jamaica y Dunquerque, que se hallaban en poder de España y derrotó a

3. Enciclopedia Ilustrada Cumbre; Editorial

Cumbre S.A. tomo 13 Pág 219, 10a Ed 1971

la marina de Holanda; reorganizó la enseñanza, impulsó el comerciomarítimo en beneficio de armadores Ingleses (acta de navegación) y rectificó el desorden fiscal. Pero el mayor elogio que le corresponde es que fue el indudable inspirador de la organización Constitucional que luego hizo de su patria una Monarquía Modelo, los reyes de Inglaterra supieron, para el futuro, que al abusar de su poder y prerrogativas en cualquier momento podía aparecer un discípulo de Cromwell.

Su hijo Ricardo;(1.626-1.712), le sucedió en su de Loor Protectorpero apenas duró unos meses en el poder, pues tuvo que renunciar; los realistas ganaron para su causa al general Monk, que al frente de su ejército de Escocia, se había trasladado a Londres y asumió el poder, y entonces fue restaurada la Monarquía.

El hijo del último Rey, o sea Carlos II, quién previamente había publicado la "Declaración de Banda" en la que prometía amnistía, libérrtas de conciencia y respeto a las confiscaciones de tierras señoriales, hechas por los gobiernos revolucionarios. Pero la Monarquía no se vió asegurada sino cuando a raíz de la segunda revolución Inglesa (1.688), ocupóel trono Guillermo III de Orange, quiénpromulgó la Declaración de Derechos en 1.689, que contenía muchas de las ideas de la República de Cromwell, y que determinó la fórmula del Gobierno Monárquico y Parlamentario, que definitivamente puso término al absolutismo regic.

2.3.2 Crisis del Trabajo y la Revolución Industrial Inglesa.

La crisis del trabajo como transformación económica en Inglaterra no tuvo lugar al mismo tiempo que en otros países, sino que unos sucedieron a otros, según un orden establecido por factores económicos y políticos.

Algunos países como China, no experimentaron la revolución Industrial hasta el siglo presente; en cambio había comenzado en Inglaterra, en la segunda mitad del siglo XVIII, debido a que tenía constitución política favorable para un rápido desarrollo económico; el Comercio interno era libre; su posición geográfica y su clima apropiado, tenía gran experiencia en el comercio exterior, estrechas relaciones con América y obtiene Carbón en abundancia. Este último factor no pesó en las primeras etapas, pues los grandes inventos mecánicos que habían dado impulso a la industria textil, trabajaban con fuerzas hidráulicas; por esta misma razón pudo Francia alcanzar un desarrollo industrial tan grande antes de la revolución de 1.789, ayudada por su comercio exterior, superior entonces al de Inglaterra. Pero cuando una serie de inventos hicieron del Carbón, la principal fuente de fuerza mecánica, Francia quedó rezagada, a mediados del siglo XIX, Inglaterra producía siete veces más el Carbón que Francia, y más que todo el resto del mundo.

2.3.3 Las Máquinas Textiles.

Tanto había crecido la propiedad de la Ropa de

Algodón y su demanda era tan grande, que bastó que el Parlamento, prohibiera la importación de Telas de Algodón de la India, para que naciera inmediatamente la Industria Algodonera Inglesa. Su prodigioso incremento se señalaba por el hecho de que Inglaterra producía, hacia 1.835, el 60 % de la Mercancías de Algodón consumido en el mundo; desde 1.973 los Estados Unidos, se convirtieron en el principal abastecedor de materia prima, pues la invención de la desmotadora permitió preparar el algodón para la exportación convenientemente a bajo costo, lo que antes no era posible, pues la fibra se adhería fuertemente a la semilla y no se conocía ningún procedimiento simple y barato para separarle. Esto constituye indirectamente al desarrollo de la Esclavitud, pues los negros resultaban particularmente aptos para el trabajo en las plantaciones del Sur de los Estados Unidos.

En un principio se propició el desarrollo de la industria algodonera mediante el sistema de trabajos domésticos, pero pronto careció de gente suficiente, pues si bien los empresarios no hubieran tenido inconveniente en contratar a gente del interior del País esto no era posible; el hilado y el tejido de algodón requería ciertas condiciones de clima y solo dos condados; el de Lancashire y el de Cheshire, escasamente poblados, tenían condiciones apropiadas. Cuando no hubo ya más gente disponibles en éstos condados, se trató de solucionar la dificultad con algunas máquinas que pudieran hilar las fibras de algodón. Primero se inventó en el año 1.733 y luego la hiladora continua de anillo, que funcionaba con fuerza hidráulica,

En el año 1.778, Samuel Crompton, combinó algunas calidades de la hiladora y la hiladora continua en una máquina conocida con el nombre de "Hiladora Mecánica Intermitente". Esta hizo posible el hilado a máquina de fibra muy finas, y así los productos de las fabricas Inglesas pudieron rivalizar con las delicadas Muselinas de la India hecha a mano; Las máquinas de tejer llegaron bastante tarde de 1.830-1.840y más aún, que la de hilar pues durante mucho tiempo el tejido de las telas fue realizado por el trabajo de tejidos caseros en especial.

2.4 ORGANIZACION DEL TRABAJO EN EUROPA

Con la desintegración de la Comunidad primitiva y al apatecer la propiedad privada por consiguiente la división de la sociedad en clases; es cuando viene a surgir por primera vez, los indicios del trabajo organizado.

2.4.1 El Trabajo Organizado.

La organización del trabajo entendemos que es una asociación de trabajo en torno a una obra; esa organización de trabajo comenzó en la historia, en la edad Media con la aparición de los talleres artesanales; posteriormente con el corporativismo en el siglo IX, después de Jesucristo, es prudente tener presente que la edad Media comienza en el siglo V y termina en el siglo XV. Después de la primera Guerra Mundial, exactamente en el año de 1.919, apareció la organización Internacional del Trabajo, este organismo internacional se creó con la finalidad de lu

char por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del sector asalariado.

Considerand que existe condiciones de trabajo que implican para los asalariados; La injusticia, la Miseria y las Privaciones, lo que a su vez origina tal descontento, que la paz y la armonía universal estan en peligro, es urgente mejorar esas condiciones como por ejemplo;. La reglamentación de la jornadas diaria y semanal del trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro, un salario que garantice condiciones de existencia convincentes las enfermedades generales o profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los menores de los niños y las mujeres, la pensión de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajado res que se encuentran en el extranjero, la afirmación del principio sindical, las organizaciones de Enseñanza profesional y técnicas y otros medios análogos.

En éste preambulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), se sintetizan sus objetivos; a pesar del fracaso de la Sociedad de las Naciones, la O.I.T, continuó su marcha realizando una invaluable labor en bien de los trabajadores en general y especialmente en Europa.

Despues de la Segunda Guerra Mundial, al constituirse la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la OIT fué incorporada en ella como organismo especializado, con identicas finalidad; tanto antes como despues de la Segunda Guerra Mundial, la actividades de la OIT, se halla traducido en una esfuerzo tesonero en pro del mejoramiento de las condiciones de vida,

higiene, trabajo y salario de los trabajadores, por lo que ha representado un beneficio isaludable paso tendiente a eliminar, de una parte, los abusos del Capital y de otra la lucha de clase.

2.4.2 Países Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (O I T). (4)

Como se trata de una organización internacional la OIT, se halla integrada por los países miembros a saber:

1. Los que tenían la calidad de miembros antes del 10 de Noviembre 1.945.
2. Los que la adquirieron con posterioridad de esa fecha.

El procedimiento para ingresar a ella es diferente, según se trate de estados miembros de la organización de las Naciones Unidas (ONU), adquieren el carácter de miembro de la OIT, manifestando a su director general la aceptación formal de las obligaciones contenidas en su constitución o estatutos. Los demás necesitan el voto conforme a los delegados presentes en la reunión en una proporción de los dos tercios de votos de los delegados sea favorable, de los gobernantes presentes y votantes.

Los estados que deseen retirarse de la organización pueden hacerlo, comunicando mediante aviso al di

4. Cfr. DERECHO LABORAL COLOMBIANO. Por Domingo Campo Rivera, 4a Edic, editorial Temis, Bogotá D.E. 1.985

rector de la oficina, su deseo. Dicho aviso solo surtirá efecto dos años después de la fecha de su recibo; deben además haber satisfecho todas las obligaciones pecuniaria contraída con ella; cuando un Estado ha dejado de ser miembro de la OIT, puede adquirir de nuevo su calidad sometiendo al procedimiento que según el caso sea pertinente.

2.4.3 Obligaciones de los Estado Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Las obligaciones de los Estado Miembros de la OIT, son las siguientes:

1. Designar delegados a las conferencias.
2. Proporcionar los datos indispensable para el mejor estudio de las cuestiones de trabajo.
3. Someter a los organismos constitucionales respectivos a las convenciones y las recomendaciones como tambien procurar el cumplimiento puntual del Derecho Internacional del Trabajo.
4. Por último contribuir con los gastos de mantenimiento y administración de la Entidad.

2.4.4 Organismos de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT)

Para mejor desempeño de su misión la OIT cuenta con tres organismos, cada uno de los cuales tiene funciones específicas, ellos son:

1. Un organo deliberante denominado "Conferencia Internacional de Trabajo".
2. Consejo de la Administración
3. La Oficina Internacional del Trabajo.

Estos dos últimos se encuentran enmarcado en el sistema Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

Cada uno de ellos esta compuesto en forma tripartita; se encuentran en ello representantes de los Estados, de los Patronos y de los Trabajadores.

La conferencia Internacional del Trabajo: Es el organo deliberante de la OIT. En su integración intervienen cuatro representantes de cada país, dos en representación del Gobierno y dos en representación de las Asociaciones de Patronos y Trabajadores; a través de la conferencia Internacional del Trabajo se concreta su actividad como también sus recomendaciones, orientadas hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a la superación de las diferencias existente entre el Capital y el Trabajo, sobre las bases de la Justicia y la Equidad y al avance de la legislación laboral del mundo.

Consejo de la Administración. Lo integran 40 miembros que representan a los Gobiernos de los Estados, al Capital y al Trabajo en la proporsión a saber: Diez representantes de los Trabajadores, diez representantes de los patronos y diez representantes por los Estado. Diez de estos últimos representan a los gobiernos de los Estados de Mayor importancia Industrial, que en opinión de los mismos consejos son los Estados Unidos de América, Gran Bretaña, Francia Italia, Canadá, India y China. Los otros diez representan a los gobiernos de los Estados de las diversas partes del Mundo, distintas de los antes enumerados.

De entre sus miembros, el Consejo de Administración, elige un Presidente y dos Vicepresidentes, en tal forma que se dé representación a los Gobiernos y a las fuerzas de producción, Capital y Trabajo.

El consejo de Administración, desempeña importantes funciones dentro de la organización, pues controla las actividades de la oficina Internacional del Trabajo y nombra su presidente o director, prepara el orden del día de las sesiones de la conferencia, examinan la legalidad de los nombramientos de los representantes de ella, analizan las quejas que se presentan en contra de los Estados miembros por el incumplimiento de las obligaciones atinentes a la organización, elabora el presupuesto de la entidad, rinde cuentas, etc.

La Oficina Internacional del Trabajo: Se halla sujeta al control del Consejo de Administración y a las reglas que él dicte. Sus funciones específicas están determinadas en los estatutos y son los siguientes:

1. Centralizar y distribuir informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de los trabajadores y al régimen de trabajo.
2. Estudiar las diferentes cuestiones que deban someterse anualmente a la conferencia.
3. Prácticar todas las encuestas que acuerde la conferencia.
4. Proponer el orden del día de la conferencia al consejo de la administración.

5. Publicar en Ingles o Frances y en cualquier otra lengua que se ale el consejo, un boletín periódico dedicado al estudio de las cuestiones de interés internacional relacionados con la industria y el trabajo y ejecutar todas aquellas funciones que sean encomendada por la conferencia.

2.4.5 Las Principales Funciones de La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ellas son:

1. Las Recomendaciones: Ellas son sugerencias que hacen los Estado tendiente a buscar la humanización del Trabajo, la racionalización de la actividad laboral, el empleo de más adecuados métodos de trabajos que hagan más productiva su labor y menos peligrosos su ejercicio. En síntesis se trata de simple acuerdos a que llegan los delegados de la conferencia, sobre métodos más acorde con la naturaleza de la labor, de manera que ponga menos al hombre de los peligros de sus actividades y hagan más productivos sus esfuerzos.

2. Las Convenciones: Las recomendaciones se convierten en convenciones, una vez que se haya ratificado por los Estados. En tal virtud, debienn en verdaderas leyes que obligan de su cumplimiento dentro del Estado que la ratifican. Una convención solo es obligatoria en cuanto no sea contraria a la Constitución y solo en cuanto a sus disposiciones sean más favorables al trabajador; en caso de que restrinjan derechos o garantías consedidas por la ley, no rige.

2.5 CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RATIFICADOS POR COLOMBIA

Colombia en su calidad de país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las Naciones Unidas (ONU), ha ratificado los convenios Internacionales a saber:

Por la LEY 29 de 1.931

1. Convenio No. 1; Por medio del cual se limitan las horas de trabajo en las empresas Industriales a ocho horas diarias y 48 a la semana.
2. Convenio No. 2; Relativo al desempleo.
3. Convenio No. 3; Relativo al empleo de las Mujeres antes y después del parto.
4. Convenio No. 4; Relativo al trabajo nocturno de las mujeres.
5. Convenio No. 5; Por el cual se fija la edad mínima de admisión a los niños a los trabajos industriales.
6. Convenio No. 7; Por el cual se fija la edad mínima de admisión a los niños al trabajo marítimo.
7. Convenio No. 8; Relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.
8. Convenio No. 9; Relativo a la colocación de la Gente de Mar.
9. Convenio No. 11; Relativo a los derechos de asociación y colocación de los trabajos agrícolas.
10. Convenio, No.12; Relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura.

11. Convenio No. 13; Relativo al empleo de la Cerusa en la Pintura.

12. Convenio No. 14; Relativo a la aplicación del descanso semanal en las Empresas Industriales.

13. Convenio No. 15; Por medio del cual se fija la edad mínima de admisión de menores, al trabajo en calidad de Pañolero o Fogonero.

14. Convenio No. 16; Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de buque.

15. Convenio No. 17; Relativo a la indemnización por accidente de trabajo.

16. Convenio No. 18; Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.

17. Convenios No. 19; Relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

18. Convenio No. 20; Relativo al trabajo nocturno en las Panaderías.

19. Convenio No. 22; Relativo al contrato de enrolamiento de la gente de Mar.

20. Convenio No. 23; Relativo a la repartición de la gente de Mar.

21. Convenio No. 24; Relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la Industria, del Comercio, y del Servicio doméstico.

22. Convenio No. 25; Relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas.

23. Convenio No. 26; Relativo al establecimiento de método para fijación de salario Mínimo.

Por la LEY 54 de 1.962

1. Convenio No. 52; Relativo a las vacaciones anuales pagadas.

2. Convenio No. 100; Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra Femenina por un trabajo de igual valor.

3. Convenio No. 105; Relativo a la abolición de trabajos forzosos.

Por la LEY 20 de 1.967

1. Convenio No. 101; Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura.

Por la LEY 22 de 1.967

1. Convenio No. 111; Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por la LEY 23 de 1.967

1. Convenio No. 29; Relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

2. Convenio No. 30; Relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas.

3. Convenio No. 62; Relativo a las prescripciones de seguridad en las industrias de edificación.

4. Convenio No. 81; Relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio.

5. Convenio No. 106; Relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.

6. Convenio No. 116; Por el cual se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus 32 primeras reuniones, a fin de unificar las disposiciones relativas a la preparación de parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de los convenios.

Por la LEY 31 de 1.967

1. Convenio No. 107; Relativo a la protección e integración de las poblaciones Indígenas y otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes.

Por la LEY 37 de 1.967

1. Convenio No. 88; Relativo a la organización del servicio de empleo.

Por la LEY 18 de 1.968

1. Convenio No. 99; Relativo a los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura.

Por la LEY 26 de 1.976

1. Convenio No. 87; Relativo a la libertad Sindical y a la protección del derecho de Sindicalización.

2. Convenio No. 98; Relativo a la aplicación de los principios del derecho de Sindicalización y de negociaciones colectivas.

De la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) se puede decir que es una organización oficial autónoma, originalmente asociada a la extinta "Liga de las Naciones" y creada por la determinación de la Conferencia de la Paz en Francia (París), a la terminación de la Primera Guerra Mundial, especialmente en el año 1.919, para mejorar las condiciones de trabajo por medio de la acción Internacional.

El mismo año de su fundación, tuvo lugar la primera Conferencia general de Washington y en el año 1.920, se llevó a cabo la segunda en Génova (Italia) y desde esa fecha hasta el año 1.939, la conferencia anuales se celebra en Ginebra (Suiza), sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual fué trasladada provisionalmente a Montreal (Canadá), durante la Segunda Guerra Mundial.

En el año 1.946, fué modificada la Constitución de la OIT, y a su vez, quedó como organismo especializado, bajo la supervisión del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. En el preámbulo de dicha Constitución se establece que "La Paz Universal duradera, solo puede ser mantenida si se basa en la Justicia social" y que "Las condiciones Injusta de trabajo hacen Peligrar la Paz y la Armonía del Mundo"

2.6 DESARROLLO MEDIO

En la edad Media, el trabajo se desarrolla en diferentes pueblos de la forma a saber.

2.6.1 China e India

En éstos siglos ya nos presenta la historia ver

dadera Asociaciones, esto es, reglamentadas por Estatutos. Así sabemos que los Chinos tenían organizada asociaciones Agrícolas para la explotación y mercado de Arroz, para el cultivo de la Morera y la producción de la Seda, para la Educación, tenían agrupaciones de Maestros en los Templos Shintoista y luego Budista cuando importaban de la India la Filosofía de Buda; fueron notables las asociaciones de boga para la navegación de los rios, en Champanes, que importaban Mercancías, especialmente arroz desde el Interior del País a las ciudades marítimas de la costa

En la India estas asociaciones adquirieron características aún más notables y fué así como los Indúes organizaron muchísimas y diversas agrupaciones, una para cada oficio, los obreros, los Arquitectos, los Comerciantes, Los Educadores, Los Talladores, los Mineros, los Agricultores, los Navegantes, fueron a gremiaciones tales que, con el tiempo llegaron a formar clases o castas.

Viniendo al Oriente, llegaron a Arabia, en donde hallaron repetido el fenómeno de las Asociaciones, especialmente en los Transportadores de mercancía que atravesaban el desierto en Caravanas y más tarde en los criaderos de Caballos que hicieron tan famosa la Península, que desde sus selectas haras suministraba ejemplares a Antioquia, Alejandría y Roma, no solo para los Coches sino para los diversos tronos ya en el Comercio ya en los Juegos Olímpicos.

2.6.2 Medio Oriente

Ya en Persia, en la edad Media (Caldea), Asiria,

y Egipto, las asociaciones cobran verdadero valor como tales, y así encontramos que cada oficio y cada profesión, forman como en la India castas sociales.

2.6.3 Grecia y Roma

El Clan, el origen de las asociaciones familiares, las encontramos en Grecia, con el nombre de Patria, nombre que ciertamente no es Griego sino Latino, pues así llamaban los Romanos a tales asociaciones formadas por un Jefe y los parientes suyos y de su esposa; "que los Romanos denominan Fraters, estos es hermanos". En Roma estas patrias toman el nombre de Clan, que luego vino a identificarse con la Domus de idiosincracia netamente Romana y más adelante con la Gens; el Clan, tuvo en Roma cotas claras y distintivas; el Pater Familia era un Jefe omnimodo, cuya autoridad se extendía todos los que integraban el Clan, para toda la vida y con derecho a vida y muerte Jus Nesque.

Además la propiedad privada del Clan era íntegramente del Pater Familia, como se observa éstas poderosas células familiar, que comenzó con la asociación de trabajo, vino a la carga a trazar en una potente célula capitalista a políticamente monárquica y económicamente monopolista.

El Clan, evolucionó a medida que sus integrantes aumentaban en número, pues no se multiplicaban socialmente los familiares colaterales por la rama Paterna y Materna, sino que cada día y a medida que el Clan aumenta a en potencialidad económica, aumentaban también los ex-clientes o sea aquellas personas libres

pero de la plebe, que buscaban el Pater Familia, acogiendo esta en la Domus junto con toda la familia, de modo que eran introducidos al Clan como allegados del Pater y por lo tanto con la obligación de trabajo y ayuda militar al pater, pero también con derechos a vivienda, ropa y subsistencia en general para él y toda su familia.

Crecieron las necesidades en los Clanes numerosos, pues había que pensar en grandes necesidades de ropa, calzados, y otras manufacturas lo que vino a producir el revolucionario fenómeno social de los Colegios de Artesanos, que primeramente formados en cada Clan para especializarse en aquellas necesidades, fueron poco a poco independizándose hasta llegar en la caída del Imperio Romano, las verdaderas corporaciones no controlada por el Pater de Familia o por los señores Feudales que poco a poco fueron sustituyendo a aquellos,

Con el deterioramiento del Imperio Romano, surgieron en Europa las distintas nacionalidades que luego habrán de conformar un Mapa Político, al decir, el denoso Cortés, "Delos rotos mármoles Latinos, se formaron Idiomas, Costumbres, y estructuras Política" que, así como llevaron en sus carátulas el Sello del Derecho Romano, así aparecieron también en tales estructuras tanto la vieja Institución de la Domus como la infame lastra de la Esclavitud; desdibujada ésta, es verdad, pero siempre presente en la institución de los Siervos, que en pocas etapas va a dar paso al Feudalismo de la Edad Media.

2.6.4 Los GUILDAS

Entre los Teutones y Anglosajones, que formaban la gran familia Céltica del Norte de Europa, la Institución Romana tomó un carácter mutuario y de beneficio; tuvieron más bien tendencia Gremial que Industrial, cabe aquí hacer referencia a las distintas opiniones sobre las Guildas; Según Oscar Wilde: cuya opinión es apoyada recientemente por Cross, en su erudita obra sobre las Guildas Mercantiles, la Guilda debe su origen a la influencia de las ideas cristianas de caridad y Fraternidad. Según Hatiww; las Guilda no sería otra cosa que la corporación Romana cuyo tipo importado por los apóstoles de la Fé Cristiana en las comarcas Septentrionales, se habría transformado. Por último Bretano; en su ensayo sobre el origen de las Guildas se esfuerza por coordinar esos dos sistemas, mitigando sus diferencia por medio de un tercer factor, las tradiciones paganas.

2.7 DESARROLLO MODERNO

2.7.1 Las Corporaciones de Oficios

Vienen después de las Corporaciones de oficios, en cuyo estudio de origen no vamos a entrar en detalles, Guillermo Camacho Márques; en su obra "Derecho Colectivo del Trabajo", dice: Que las corporaciones de Oficios, eran organizaciones de antiguas instituciones desaparecidas ya Romanas o Bizantinas, ya Germánica; o también tendrían su origen en conquista de la Iglesia Católica.

La instituciones de los siervos, como mejoramiento de la Esclavitud, vino a consistir en una liberación de los Esclavos, pero con cierta sujeción al A

mo Libertador, no solo en cuanto a máximo respeto, a catamiento a sus órdenes generales y obligación de apoyarlos en los enfrentamientos con otros nobles, sino también a trabajar en oficio de artesanías primeramente para su ex-amo y luego para los demás; es decir que los siervos artesanos debían ofrecer sus artículos manufacturados al dueño de la Marca ope queñas provincias en que el noble vivía y tenía su propiedad con relativa independencia, pues la gobernaba a sus árbitrio aunque reconociéndose como vasallo del Rey. Poco a poco los siervos artesanos fueron adquiriendo conciencia y formaban núcleos industriales en que fue preciso adiestrar aprendices, por lo que se instituyeron escuelas para aprendizaje, viniendo así a generalizarse el nombre de "Corporaciones de Oficios".

2.7.2 Los Gremios

Dice: Guillermo Cabanellas; ya en el siglo XI, muchos signos precursores hacen presagiar el próximo despertar del pensamiento y de la actividad humana; pero en el siglo XII, cuando se manifiesta realmente el Renacimiento Universal, pronto afirmado por el prodigioso impulso de las cruzadas. Ideas emancipadas, aspiraciones hacia un Estado social mejor; fueron las causas principales del gran movimiento Comunal de el siglo XI y por eso mismo contribuyeron poderosamente a la resurrección de las Corporaciones Corporativas.

Por naturaleza, sino por esencia; la corporaciones está en efecto íntimamente ligada a la libertades Municipales de las cuales es a la vez amanación y re

flejos; es un despertar de la vida Municipal que llega a ser la señal de la reconstitución.

En efecto la fuerza de renacimiento, así como impulsó el arte, la Literatura, la Filosofía y despertó el empuje de la Ciencia que más tarde transformaría el mundo, así también evolucionó el Status Social, a medida que las Cortes imponían una medida desaforada de lujos, las corporaciones artesanales acaso urgida por las necesidades de las cortes, desarrollaron una vez más sus actividades tanto en lo creativo como en lo asociativo; ya en el siglo XII, tales corporaciones se hallan establecidas en toda Europa y su suge es más de carácter asociativo que Industrial, pues las necesidades de los Nobles, cada vez más carente de Dinero tendían cada vez más a tropellar a los artesanos para recavar de ellos artículos que exigían a menos precios o a créditos, validas sus prerrogativas antiguas sobre los siervos, que con el discurrir de los años habían venido a menos, esta necesidad creó la defensa de dichas corporaciones, que ya en el siglos XIII, se organizaban en Gremios; la formación de los gremios fue abandonando poco a poco la estructura Industrial, para convertirse en grupos de defensa laboral frente a los Nobles.

2.7.3 El Corporativismo Florantino

En el siglo XIII, la transformación de las corporaciones en Gremios llegó a su definitiva expresión con la creación del Corporativismo. En la ciudad de Florencia, los gremios de hilanderos, Cortadores, Tejedores y en general confectores, idearon organizarse no sólo Industrial y Laboral sino políticamente. En

efecto se dieron una Constitución gremial, que vino a ser la base de lo que hoy llamamos partidos políticos. No solo organizaron las corporaciones internamente instituyendo quienes y cómo debían gobernar la Agremiaciones, sino que eligieron cuerpo Legislativo y aún Ejecutivos; de donde tales agremiaciones organizadas en una sola, llegaron a los demás gremios artesanales amenazando con formar un partido único, un gobierno único y una nueva idea de gobernar; el Corporativismo o sea un gobierno compartido entre los Gremios.

En esta forma las corporaciones Floratinas de terminan en la evolución del Derecho de Asociación un paso verticalmente definitivo. Florencia puede ufanarse de haber sido la inspiradora de un sistema comunal que tiende a solucionar los problemas de la Economía Rural y Urbana de estos tiempos. Son los artesanos y mercadores desde sus sitios más humano de libertad y autonomía, quienes se empeñan en la labor de transformación de la materia prima y emprender una cruzada comercial que, el mismo tiempo trae una nueva orientación en la Economía, resuelve multiplicarse las necesidades de esas nacientes sociedades.

Una combinación de elementos diversos se entrecruzan y confunden para con ellos iniciar, conjuntamente la revolución comunal; el principio de asociación, que no es cosa nueva, ya que es la base de toda sociedad humana recibe en estas condiciones un riego de sabia y energía. Este esfuerzo por organizar, contra los feudales la defensa de los villanos, ya sean en la ciudad o en el campo, es conocido con el nombre de

revolución Comunal.

2.7.4 Decadencia del Sistema Corporativo

Asistemos ahora el fenómeno de la decadencia de éstos sistemas Corporativos, decadencia que se debe a razones múltiples, siendo las más esenciales de estas dos: Primera, la Monarquías debilitan en gran forma esas organizaciones, disminuyéndolas y negándoles sus prerrogativas. Segunda; el progreso de la sociedad, el incremento de la producción, el cambio de sistemas empleados en las nuevas fabricas cuando la labor manual fue sustituida por elementos mecánicos, convencieron a los hombres de que las instituciones que antes habían defendido en parte sus aspiraciones, ya no servían para cumplir sus cometidos. Y esto, porque vino la revolución Industrial seguida de la Revolución Económica, fenómeno que recibieron fuerzas a impulso por razón de la conquista que se empezó en Europa; ya no es el taller del artesano la célula imperante, sino la fabrica absorbente de energía y de Capital y viene luego la división Industrial a crear un nuevo Estado Social-Económico.

2.8 DESARROLLO CONTEMPORANEO

2.8.1 Aparición del Sindicalismo

Después de la práctica extención del Corporativismo, aparece en Europa el Sindicalismo o Sindicato ya aceptado el Derecho de Asociación profesional, ésta Asociación comienza en Francia a organizarse Jurídica mente; fuesen el reinado de Luis Felipe (1.830-1.848), cuando por motivos de Guerras Intestinas de carácter político la vida de los Artesanos y Obreros llegó a

ser desesperada por la poca atención que se les daba a los problemas sociales. Así apareció una nueva corporación, no pujante y drástica en las conversaciones de sus Derechos, como el antiguo corporativismo, sino más bien abierta y entregada a todos los trabajadores Artesanos o no e inspirada en el Espíritu Cristiano.

Pero ésta asociación Profesional, no se usó inmediatamente con el espíritu de reivindicación de obreros, sino más bien como una asociación de obreros y fabricantes o patronos, con la ambición de acordar salarios mínimos. No obstante ésta modalidad de las nuevas agrupaciones obreras en Francia, es necesario aceptar que tales agrupaciones dieron origen al Sindicato Contemporáneo.

El socialismo Francés, en el año 1.940 desarrolló tal modalidad, es verdad, pero allí nació el espíritu de la solidaridad laboral, que es lo que caracteriza al Sindicato Contemporáneo; Carlos Marx; crítica desde Londres esa orientación, pues tenía en mente la solidaridad laboral. A ella vino a llegar se más tarde, precipitada por los desastrosos efectos de la revolución industrial; en efecto, cuando a parecen primero en Holanda a mediados del año 1.700 y luego en Inglaterra los primeros Telares, nació la Industria de las máquinas y cuyos efectos fueron:

1. Más producción con menos manos de obras.
2. Abundancia de Obreros Cesantes.
3. Como consecuencia de los anterior, reducción de la estrecha economía de los obreros.

Los telares caseros desaparecieron y con ellos numerísimas personas quedaron sin trabajo, pues donde

la madre, el padre, los hijos producían en manufacturas, ahora uno de ellos iría a trabajar en las fabricas, porque cuando antes se necesitaban 100 Hombres para una producción determinada, la máquina requería diez hombres a lo sumo. Y de aquí surge el fenómeno de multitud de aspirantes a éstos pocos puestos, lo que fue aprovechado por los Patronos para establecer salarios irrisorios que tenían que ser aceptados sin discusión debido a la gran cantidad de oferta de la mano de obra.

Bien pronto se extendió esta situación a Francia y Alemania y todos los países de Europa; así fué, posible la Revolución Francesa, en el año 1.789, por la gran miseria que afectaba a las masas obreras; fue a fines del Siglo XVII, cuando aparece el Socialismo que, si bien no era idea nueva, pues ya Platón, había hablado de la intervención del Estado en la Economía individual, es ahora cuando ésta idea trata de fijarse en la práctica. Fue el Francés Francisco Babeuf, hacia el año 1.780, cuando concentró el problema social en el de la tierra, y quiso establecer un Partido de Campesino, para adueñarse de ellas, intentó que fracasó con la ejecución de Babeuf.

A principio del siglo XIX, aparecieron grandes escritores en Francia e Inglaterra, que pensando en en que la libertad política obtenida en la revolución Francesa, no era suficiente equilibrio de la Sociedad, buscaron en diversas forma de resucitar el pensamiento de Babeuf, pero todos ellos incurrieron en el Socialismo utópico, esto es, en soñar con una transformación social meramente ideal, sin aportar de me

medio concretos de realización y fue así como fijaron su pensamiento, Saint Simón, Proudhon, Bourrier en Francia y Robert Owen en Inglaterra.

Aparecen a finales del siglo XIX, Marx y Engels, propugnando por lo que se le llamó el Socialismo Científico que consistía en la idea de la total desaparición de la propiedad privada de los medios de producción, esto es, Industrias y tierras; para ello sería preciso que los obreros conquistaran el poder político y establecieran una dictadura, como medio de obtener una sociedad sin clase.

Un poco más tarde aparece la sociedad demócrata cristiana, cuya idea es la conquista del Poder Político para las masas trabajadoras, pero no por la fuerza sino por la elección libre. Este Poder llegaría a la supresión de la propiedad privada, nacionalizando las tierras y la industria, en forma tal que la producción trabajada por los obreros distribuyera la utilidad entre todos.

En todas estas transformaciones del Socialismo, aparece la idea del Sindicato, al principio confusamente y luego abiertamente en la forma en que existe en la actualidad, esto es, solidaridad, agrupación de trabajadores para establecer reglas frente al empleador. Es por ello que el Sindicalismo contemporáneo, hunde sus raíces en el Socialismo, especialmente en el francés Louis Blanc y no en el Socialismo Científico de Carlos Marx. Cuando Fernando Lasalle, organiza en Alemania su partido de trabajadores, lo hace a base del Sindicato; Juan Jaures, dirige el socialismo en Francia a base también del Sindicalismo, como

lo hizo y sigue haciendo el Partido Laboralista In
glés.

CAPITULO 3

ORGANIZACION DEL TRABAJO EN COLOMBIA

En Colombia, el Trabajo comienza a organizarse a través de la obtención del Libre Derecho de Asociación; para mejor comprensión es prudente, estudiar el Trabajo organizado desde la épocas histórica en Colombia.

3.1 Preconquista y Conquista

Son muy pocos los datos que tenemos de la Asociación entre los Aborígenes, a pesar de los eminentes trabajos de muchos Sociólogos tanto Nacionales como Extranjeros. Se sabe que antes de la Conquista, nuestros antepasados Americanos practicaban un Comunismo Primitivo, que consistía en sembrar en común, distribución de la Sal entre las Familias y la construcción de Bohíos, en que participaba toda la Tribu. No obstante éstas manifestaciones comunitarias, no se extendían por igual a todas las actividades, pues así sabemos que la manufactura, era ejercida en Talleres familiares por las Mujeres y los niños, trocadas individualmente con otras Tribus por otros artículos.

Este primitivismo Comunitario, contiene apenas las bases de una Asociación. Al llegar la Conquista

no varía ésta situación, aunque poco a poco se fue entrando en la Colonia, de que a continuación hablaremos. Roberto de Zubiría dice : "Por lo general el Sistema de la Organización Social de las Tribus Precolombinas eran basadas en la autoridad del Padre; es decir, que empleaban el Patriarcado; lo cual indica que no hubiera pasado por el Matriarcado;" lo cual este concepto no aduce esclarecimiento alguno a cerca de la Asociación propiamente dicha, pues estos sistemas Familiares, que ya hemos visto, en realidad son fundamentos de la Asociación como forma de la Organización del Trabajo en Colombia, pero de la Asociación misma en ese sentido; se manifiesta Jorge Enrique Sánchez diciendo: "La Organización Social de estas Tribus presenta las características del Comunismo Primitivo; predomina un rígido Primitivismo en la producción y reparto en los productos necesarios para el consumo!"

En la etapa de la Conquista, que fue eminentemente Militar, tales Instituciones Comunitarias, Así como toda la organización Social, especialmente los Chibchas, Caribes, Fijaos, se derrumbaron por el natural trauma de la Guerra.

3.2 La Colonia

Es en ésta etapa de la historia no solo Colombiana, sino Hispanoamericana, la nota característica de la nueva Sociedad Híbrida fue la sistemática implantación del Feudalismo, respecto a los indígenas; y el Esclavismo respecto a los Negros importados de Africa porque esta suficientemente comprobado en la compila

ción de las leyes de India (1.580), que la corona Española prohibió la Esclavización de los Indios ya que su intención era acristianarlos y traerlos a la civilización, lo que consiguió insertando la sangre India en la Española, siendo así el primer ejemplo en la historia, de la absorción radical del Conquistador.

El Derecho Social nace entonces con el sistema de encomiendas. Las encomiendas consistían en extensos terrenos que la Corona otorgaba a los Capitanes de la Conquista y otras más notables, para la explotación Agrícola; y a tales encomiendas eran asignados los Indios para que la trabajaran por su cuenta, pero con la dirección técnica de los Españoles, un beneficio propio y con participación porcentual a los encomendadores, es pues la implantación del Sistema Feudal en América.

Pero lentamente se va desarrollando en la Colonia, una Organización Social, de acuerdo con la Economía, que aún cuando trazada así la comparamos con el rápido desarrollo de la Colonia Inglesa en Norte América y va jalonando el proceso de la América Hispánica. Así encontramos ya antes del año 1.850, algunas agrupaciones Gremiales eminentemente Democráticas de carácter Artesanal que fueron sin duda el origen de la organización del Trabajo en Colombia; en la Ciudad del Socorro, encontramos para esta época Asociación Artesanal con carácter mutuario, especie de Cooperativa de Producción y Consumo.

3.3 La

Hemos tomado estas etapas de la Asociación en Co

lombia, siguiendo un orden cronológico que no lógico pues en verdad en la Independencia no hubo proceso alguno de dicho desarrollo social, como tampoco derrumbe, sino estancamiento. En este breve período de nuestra historia, la economía agonizó en los campos de batalla y por ello las asociaciones artesanales, aún cuando subsistentes en sus estatutos, eran solo atendidas por Mujeres y Niños, ya que sus Hombres empuñaban el Fusil en el Ejército.

3.4 La República

Ya antes del año 1.850, encontramos algunas agrupaciones gremiales eminentemente democrática de carácter artesanal, que fueron sin duda el origen de la organización del Trabajo en Colombia; Corporaciones artesanales como la del Socorro aparecen en San Gil, Guaduas, Sonsón y otras poblaciones. Después del año 1.850, la mayor parte de las concentraciones Feudales se fueron transformando en Asociaciones Mutuarias y es entonces cuando aparecen denominaciones como las de Asalariados, Peón, Parcelero, etc; que nos indican que el Feudalismo había terminado en Colombia, ya en el año 1.886, la célebre Constitución genialmente ideada por Miguel Antonio Caro, y que con breve modificaciones introdujo Rafael Nuñez, en nuestra organizaciones política, establece que "Es permitido formar Compañías o Asociaciones Públicas o Privadas que no sean contraria a la Moral ni al Orden Legal.

Este precepto Constitucional da paso a la organización del Trabajo en Colombia, en efecto, ya en el año 1.909, y por primera vez un Sindicato obtiene Personalidad Jurídica; El Sindicato de Artesano de Sonsón.

A raíz de este hecho adquieren personería multitud de asociaciones artesanales, que como hemos dicho venían ya funcionando de hecho.

En el año 1.910, la Asociación de Artesanos de Cartagena, la Unión Nacional de Industriales y Obreros de Anolaima en el año 1.911 y por ese mismo tiempo el Sindicato de Artesanos y Gremios Unidos de Cúcuta y la Sociedad Agrícola del Fresno en Tolima.

Pues en la actual Constitución reglamentada, se garantiza el Derecho de Asociación.

CAPITULO 4

MARCO JURIDICO LABORAL EN COLOMBIA

4.1 REGIMEN LABORAL EN COLOMBIA

La Legislación Laboral en Colombia, continua re queriendo de una reforma que la reestructure, la re integre y la actualice. Tal reforma se hace más ur gente si se tiene muy presente que el actual Código Procesal Laboral; Decreto 2158 de 1.948 y el Código Sustantivo del Trabajo; Decretos 2663 y 3743 de 1.950 hoy cuentan con 38 y 36 años respectivamente.

Hoy por hoy es de considerar, que las anteriores disposiciones reguladoras del Trabajo en Colombia, fueron expedidas en condiciones de anormalidad Jurídica, pues no lo fue en efecto por el Congreso de la República, como lo ordena la Constitución Nacional, sino por el Presidente de la República, en uso de sus facultades legales de excepción que le confiere el Artículo 121 de la Carta. A su vez las condiciones económicas y sociales que imperaba en el país al momento de su expedición difieren casi en su totalidad de las actuales.

Por otro lado la técnica Jurídica con la cual fueron elaboradas, no se ajustan a los principios científicos que deben regir en la actualidad unos Esta

tutos de tal naturaleza. Es por tal que han llevado a la necesidad de introducirse modificaciones parciales y continuas con la consecuencia de que en la actualidad es imposible distinguir entre las disposiciones originales u las que han modificado; como de no tar es, la difícil tarea es mantener el tanto a los Abogados que ejercen esta importante rama del Derecho

Ello ha hecho, por otro lado, que unos Códigos tan valiosos en la regularización de la vida Jurídica Laboral, Económica y social de éste País, sea como cida en forma casi despectiva, como el Código, sin importancia Jurídica Laboral. Tal fenómeno es dado en iguales condiciones, al considerar las modificaciones que se le ha hecho a tales Estatutos, sobre la Creación de la Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en nuestro País y las posteriores modificaciones que ha sufrido éstas inspecciones desde la fecha de su creación hasta la presente, todo cuanto se refiere a la implantación de las Jurisdicciones Administrativas en el quehacer Jurídico; la primera Norma al respecto es el Decreto 1237 de 1.976, mediante éste Decreto se fija se fija las Jurisdicciones administrativa de las Inspecciones de trabajo y seguridad social en Colombia, dándoles facultades a dichas entidades para conocer sobre determinados asuntos en materia Laboral. Dicho decreto es sometido vertiginosamente a modificaciones parciales, las cuales se mencionarán posteriormente en el desarrollo del presente trabajo.

El actual Gobierno y los anteriores, después de la expedición de los Estatutos en mención, han hecho repetidos intentos por expedir un nuevo Estatuto Labo

ra para todo el País, pero curiosamente y es de notar, que quienes siempre se han opuesto a que tal propósito se convierta en benéfica realidad, han sido precisamente, los Gremios Económicos, las Centrales Obreras, como en particular los Industriales y Terratenientes. Parece pues, que todos están satisfechos con el desorden que impera en la materia; en el ambiente Nacional. Efectivamente, distintos Gobiernos han integrado comisiones encargadas de redactar los proyectos respectivos, pero todos esos ensayos se han visto frustrados por las posiciones radicales e intransigentes, cuando no puramente demagógicas que las partes interesadas en su elaboración han asumido.

Por este motivo a estas alturas del siglo XX, los Colombianos continuamos enmarañados en una frondosa confusión de normas que como las plantas de una selva tropical entorpecen las relaciones entre empleados y empleadores, retardando el desarrollo Nacional. Colombia necesita que se expida un Nuevo Código Procesal del Trabajo y Código Sustantivo del Trabajo, pero que sea técnicamente elaborado en el cual las materias afines se hallen tratadas con lógica y solvencia conceptual, de manera que se haga fácil su consulta y conocimiento. La distribución de las materias a tratar debe ser igualmente lógica, en el sentido de que las normas generales y Especiales deben dar bases suficientes para sacar con soluciones que se ajustan a los preceptos del sano raciocinio. Desde el punto de vista de su contenido, esas normas deben ser la expresión clara, completa y justa de una auténtica política social que tenga como meta el mejoramiento de las condi

ciones de vida de los trabajadores, considerada siempre en nuestro medio, como ciudadanos de Segunda Clase, tal situación es más visible en el manejo Jurídico-Administrativo, en ciertas o muchas Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social que funcionan en los diferentes departamentos del país, por requerir de una reestructuración y actualización en atención de la competencia a los asuntos Laboral asignados y de tal forma sea rescatado el ciudadano en su ejercicio Laboral.

4.2 AFILIACION DEL TRABAJO A LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (O I T)

Fue en el año 1.948, cuando la OIT, reunida en Ginebra (Suiza), para su XXXI conferencia, en la cual aprobó el Convenio Número 87 concerniente a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicalización, Convenio que acogió el Congreso de Colombia por medio de la Ley 26 de 1.976 y que ratificó el 16 de Noviembre del mismo año, en todos los artículos de dicho Convenio. En esta forma se ha hecho posible a los Sindicatos del País la extensión de sus Derechos siendo el más notable el que reconoce su libertad para escoger sus propias directivas para organizarse administrativamente y para determinar sus actividades mediante programas de acción, sin que las autoridades Públicas ni Privadas intervengan para limitar estos Derechos o entorpecer su ejercicio Legal (Inc 2 del Artículo 3 de dicho Convenio).

Quedó en esta forma comprometido el Gobierno na

cional a acatar las disposiciones de la OIT, más a pesar de ello encontramos algunos defectos en la aplicación del Convenio y así encontramos una disposición antidemocrática en el Decreto reglamentario, 1376 de 1.966, Artículo 26; establece hablando de Convenios Colectivos, que corresponde al Sindicato con mayoría de Trabajadores en una Empresa, celebrarlos con esa Entidad, dejando así sin representación a otros Sindicatos minoritarios de esa misma empresa. Con esta disposición es muy fácil romper la unidad Sindical por los desacuerdos que necesariamente implica.

4.3 EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

La idea de agrupación Gremial nació en nuestro País durante la Colonia, pero esta idea dió sus primeros pasos en la República, en su etapa inicial, pues su desarrollo actual se encuentra amparada por la Constitución y las Leyes.

El Sindicalismo es, un Derecho inherente a la especie Humana. En efecto: Tanto la Sociología como la psicología están acorde en que el sentimiento social es con natural con la especie Humana. Es verdad que los sociólogos Conductista hacen extensiva la cualidad de asociación a todo ser viviente, incluyendo aún a los minerales, pero éste mínimo grupo de pensadores no tiene en cuenta que si la agrupación es un hecho ciego, la Asociación es un producto de una inteligencia motivada por las necesidades que urgen una solidaridad. Los animales se agrupan instintivamente, esto es, no porque sienten conscientemente la necesidad de hacerlo, sino porque hay una urgencia natural que los

lleva a ello, como es por ejemplo el apareamiento, otro caso es el Ganado, que se agrupa en las llanuras porque el instinto sexual del macho es provocado por las emanaciones glandulares de la hembra; así que su asociación no es Gremial es simplemente un instintivo acompañamiento para determinada actividad.

Basandonos en el concenso Universal, la Asociación es un hecho, que nace con el Hombre y que se realiza conscientemente, es pues un Derecho Natural, el Hombre se asoció desde su vida primitiva para una motivación, de aquí la expresión de Momo Socialis.

Sí, pues, la Asociación es un Derecho inherente al hombre, sus derechos a organizarse asociativamente es por consiguiente un derecho natural. Ahora bien, esa organización es fundamento de la Sindicalización, la que al ser reconocida por las leyes produce el Sindicato. Para que el Derecho de Asociación haya sido reconocido en Colombia, a sido preciso un proceso que constituye una conquista para el trabajador; el Sindicato como concreción de la organización Asociativa.

En Colombia, la primera Ley que reconoce la Libertad asociativa es la 1.886, que por primera vez establece: " Es permitido formar compañías o asociaciones públicas o privadas que no sean contraria a la Moral ni al orden Legal". De acuerdo con esta disposición legal, la Constitución Nacional dá pasc al Sindicalismo, ya que una Asociación pública o privada es en síntesis el alma del Sindicato. Claro esta que tal disposición del constituyente es apenas un principio, es, por así decirlo la primera Célula legal cuya núcleo es el Sindicato. Así en el año de 1.909, al

llamar por primera vez Sindicato de Artesanos de Son
són, que no era en verdad un Sindicato pero sí una
Asociación, se le concede la Personería Jurídica. De
aquí en adelante son otras las muchas asociaciones
que adquieren tal personería lo que exigió como es de
resultar la reglamentación de las personerías en el
año 1.922.

Ya en el año de 1.931, aquella norma Constitucio
nal es desarrollada pero hace relación dicha Ley a la
parte profesional, como especial del Derecho de Aso
ciación " Ley 83". Según el texto citado en la secci
ción primera vemos como todavía existe en la mentali
dad del Legislador el reflejo de los Sindicatos Euro
peo del Siglo XIX, de acuerdo a lo visto; el Sindica
to fue pluralista en el sentido de que había Sindica
to de obreros y patronos con una sola asociación, aun
que la ley 81 de 1.931 a que nos referimos no mencio
na patronos; pero del contexto se resumen que se tra
ta de ellos y fue así como antes del año 1.911, se le
concedió personería Jurídica a la Unión Nacional de
Industriales y Obreros de Amolaima y a la Sociéda A
grícola de Fresno. Nuestra Constitución Nacional su
prime en su artículo 44 tal denominación, aún cuando
al hacer extensiva la permisión a compañías, asocia
ciones, y Fundaciones pero no distingue los Sindicatos
Mixtos es decir, de Obreros y Patronos.

De las anteriores disposiciones legales citadas
y comentadas, aparece claramente la conquista del De
recho de Sindicalización en Colombia. A partir del
año de 1.931, éste derecho comienza a ser perfecciona
do no solo en el sentido de Reglamentación, sino en

el sentido de purificación.

La Reglamentación Laboral Colombiana esta lógicamente en la Constitución Nacional, la cual sienta conceptos y reglamentaciones en una forma general, es propiamente la Legislación Laboral a partir de entonces la que crea la Organización en materia del Trabajo; es así como encontramos varios títulos dedicados a los Sindicatos.

4.4 ASUNTOS QUE CONOCE LA JURISDICCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA

El término Jurisdicción proviene del vocablo Latino Juris Dictio; que significa: (a) En sentido Estricto: Decir, Pronunciar, Aclarar el derecho. (b) en sentido Amplio: Se entiende como la facultad que tiene el Estado; en ejercicio de la soberanía para administrar Justicia. (c) En sentido Objetivo: Se entiende como el Conjunto de negocios o asuntos que estan encomendado a las autoridades Judiciales. (d) El sentido Subjetivo: Significa una parte del poder del Estado, la soberanía con referencia a la función de Administrar Justicia.

4.4.1 Objetivos de la Jurisdicción.

La Jurisdicción en Colombia persigue los siguientes objetivos.

1. La organización de la administración de Justicia, mediante la determinación del número de Jueces o Funcionarios, requisitos para desempeñar el cargo, forma de designación, empleados subalternos, etc.

2. La regulación de la competencia de los Jueces

o sea de los asuntos atribuidos a cada cual, para evitar la arbitrariedad en el conocimiento de los negocios Judiciales.

3. El establecimiento del procedimiento o forma de actuación ante los Jueces para evitar el arbitrio Judicial y hacer el orden en el debate.

La Jurisdicción es una y única en cada Estado, sin embargo, se hace conveniente en el País la distribución de los negocios según la naturaleza de las controversias susceptibles de ser dirimidas Judicialmente. Por tal razón, se habla de Jurisdicción Civil, Penal, Laboral, Contencioso Administrativo. Para determinar el ámbito o campo de acción de cada una de estas Jurisdicciones, los Códigos correspondientes señalan con toda precisión los negocios que son de cada materia, y basándose en los factores que determinan la competencia, hacen la distribución entre los distintos funcionarios.

4.4.2 Asuntos que Conoce La Jurisdicción del Trabajo, Según el Decreto-Ley 2158 de 1.948.

Según el Artículo Dos del Decreto-Ley 2158 de 1.948, la Jurisdicción del Trabajo conoce de los asuntos a saber:

1. En término general, la Jurisdicción del Trabajo

5. Cfr. Curso de Derecho procesal Laboral. Por Gregorio Rodríguez Camargo, 4a Edición; Edit Librería del Profesional. Pág 37 y s.s.

jo conoce; de la decisión sobre los conflictos Jurídicos que originen directamente o indirectamente del contrato de Trabajo.

2. En término especiales, conocerá:

a. De las obligaciones emanadas de la relación de trabajo.

b. De los asuntos sobre fuero Sindical.

c. De los permisos de menores para ejercitar acciones.

d. De la calificación de Huelgas.

e. De la Cancelación de Personerías, Disolución y Liquidación de Asociaciones Profesionales.

f. De las Controversias, ejecuciones y recursos que le atribuye la Legislación sobre Seguro Social.

g. De la Homologación de Laudos arbitrales.

La enumeración que antecede, que se ajusta exactamente al contenido del Artículo Dos del Decreto Ley 2158 de 1.948, es necesario actualizarlo, y decimos actualizarlo por cuanto el lapso corrido entre la fecha de expedición del Código Procesal del Trabajo, en Junio 24 del año 1.948 y los tiempos actuales, son muchas las modificaciones que se han introducido.

4.4.3 Breves Comentarios Sobre el Contenido del Artículo Dos del Decreto-Ley 2158 de 1.948

Sobre el particular tenemos:

1. Al expedirse el Código Sustantivo del Trabajo en el año 1.950 con vigencia a partir del primero de Enero de 1.951, se estableció en su artículo 30; que los menores de 18 años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y en defecto de éstos,

del Inspector del Trabajo del Lugar o Alcalde, el Inspector o Corregidor de Policía del lugar en donde en donde deba cumplirse el Contrato de Trabajo. Concedida la autorización el menor puede recibir directamente el salario y llegado el caso, ejercitar acciones pertinentes. Como se vé, el artículo 30 del Actual Código Sustantivo del Trabajo, habilitó al menor de 18 años, autorizado para contratar, para ejercitar sin necesidad de permiso Judicial, todas las acciones legales correspondiente al Contrato de Trabajo.

Significa lo anterior que desde el primero de Enero de 1.951 los Jueces del Trabajo no son los llamados a conceder permisos a los menores de 18 años para ejercitar acciones de tipo Laboral, y de acuerdo con la Ley 20 de 1,982 el artículo cuatro, el permiso para que los menores de 18 años puedan celebrar Contratos de Trabajo lo otorga por escrito el Ministerio de trabajo y Seguridad Social o en su defecto la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de los representantes Legales.

2. El Artículo 491 del Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1.950, suspendió expresamente la vigencia de los artículos 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, incluídos en el Decreto 2158 de 1.948, Código Procesal del Trabajo, normas que regulaban, el juicio especial de la Calificación de Huelgas según esto desde Enero primero de 1.951, no corresponde a los Jueces del Trabajo, calificar la Legalidad o Ilegalidad de las Huelgas. Esta es una función del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; según el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo

3. El Artículo Dos del Código Procesal del Trabajo, atribuye a la Jurisdicción Laboral el Conocimiento de "Los asuntos sobre fuerosindical", parece ser de la redacción de la norma que a los Jueces del trabajo correspondiente todos los aspectos del Fuero.

Efectivamente en el artículo 112 del Código Procesal del Trabajo se les fija una función en cuanto al aviso sobre la formación de Sindicatos y elección de directivas. Pero éste artículo 112, fue suspendido por el artículo 363 y 371 del Código Sustantivo del Trabajo. Más tarde el Decreto 204 de 1.957 precisó la competencia de los Jueces Laborales, en cuanto al Fuero Sindical y limitó su actividad al conocimiento de las acciones de despido, Reintegro y Destitución.

4. En cuanto al conocimiento las Controversias, Ejecuciones y Recursos que Atribuye la Legislación sobre Seguro Social, debe anotarse que los Decretos 721 de 1.949, reglamentario del Instituto Colombiano de Seguro Sociales y 1343 de 1.949, sobre reglamentos general de reclamaciones, sanciones y procedimientos del Instituto Colombiano de Seguro Social, sustrayeron de la competencia de los Jueces Laborales, lo relativo a los recursos sobre esta materia, los cuales a partir del referido año se tramitan administrativamente, Concretamente, el artículo 67 del Código Procesal del Trabajo, que atribuía al Tribunal seccional del trabajo en Bogotá la decisión del recurso de apelación sobre algunos del Consejo Directivo del I.C.S.S, quedó subrogado por el Decreto 1343 de 1.949.

5. Nuevos asuntos desde luego no contemplados

por el artículo Dos del Código Procesal del Trabajo, han sido atribuidos a la Jurisdicción del trabajo.

Los Decretos 456 y 931 de 1.956, tratan sobre la materia, para ello tenemos: El Decreto Ley 456 de 1.956 artículo primero, dice: La Jurisdicción especial del trabajo conocerá de los Juicios sobre reconocimiento de Honorarios y Remuneraciones por los servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación Jurídica o motivos que les haya dado origen, siguiendo las normas generales sobre competencia y de más disposiciones del Código procesal del Trabajo.

El trámite de dichos Juicios será el del procedimiento Ordinario del referido Código. La demanda ejecutiva del acreedor del Honorario o Remuneración que trata el presente artículo, se tramitan conforme al procedimiento del Juicio Ejecutivo establecido en el Código Procesal del Trabajo; El Decreto Ley 931 de 1.956, artículo Dos dice: DE la demanda la reconvención que proponga el demandado, en los Juicios ordinarios de que trata el artículo primero del Decreto extraordinario 456 de 1.956, cuando la acción o acciones en que ella se ejerciten provengan de una misma causa de los demandados principal, conocerá también el Juez del trabajo que haya abocado el conocimiento de ésta, en la forma y término del artículo 75 y 76 del Código procesal del trabajo, Decreto extraordinario 2158 de 1.948.

Decreto Ley 931 de 1.956, artículo Tres; en los asuntos de que trata el artículo Uno, del Decreto Extraordinario 456 de 1.956, también procede la conciliación antes de presentarse la demanda, ante el Ins

pector del Trabajo o Juez competente de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 20 y concordante del Código procesal del Trabajo. Decreto Ley 931 de 1.956 Artículo Cuatro, el presente Decreto rige desde la fecha de su expedición y se entiende incorporado en el Decreto 456 de 1.956, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 14 del Código Civil y 58 del Código de Régimen Político y Municipal.

So pena de Redundar pero con el propósito de hacer ampliaciones de tipo analítico, haremos a continuación un recuento de los Asuntos que hoy por hoy conoce la Jurisdicción del Trabajo en Colombia, introduciendo un breve comentario a cada uno de ello.

1. Conflictos Jurídicos que se originan dirata o indirectamente del Contrato de Trabajo. La competencia del Juez Laboral, se limita a los conflictos de tipo Jurídico, sean éstos individuales o colectivos; en otras palabras, no conoce de los conflictos de tipo económico. Se utiliza el término Contrato de Trabajo que como se sabe es mas restringido que el de Relación de Trabajo, el Contrato de trabajo con lleva a la noción de consentimiento, de acuerdo de voluntades

La Relación de Trabajo, en cambio, emerge en la prestación efectiva del servicio; es el conjunto de Derecho y Obligaciones que derivan para patrono y trabajador del simple hecho de la prestación de servicio la Jurisdicción Laboral conoce de los conflictos Jurídicos derivados de cualquier Contrato de Trabajo, es decir. No solo de los celebrados entre particulares sino también los existentes entre la administración pública y algunos de sus servidores "trabajadores Ofi

ciales" se incluye lógicamente las relaciones de tipo laboral que existen entre los denominados Empleados Públicos y la Administración. Sobre el particular los Decretos 3135 de 1.968 y 1950 de 1.973, enseñan quienes son los Empleados Públicos y los Trabajadores Oficiales.

2. Ejecución de las Obligaciones Emanadas de la Relación de Trabajo. Aquí se habla concretamente de los procesos ejecutivos y no se utiliza el vocablo "Contrato de Trabajo", sino el de Relación de Trabajo nos limitamos a conocer que si bien la Jurisdicción Laboral no conoce de las acciones ordinarias que tengan la necesidad de entablar los Empleados Públicos, empero sí es competente para tramitar las acciones Ejecutivas que intenten aquellos ya que como lo ha definido la Jurisprudencia Nacional, las relaciones entre la Administración Pública y sus Servicios constituye verdaderamente las relaciones de trabajo.

3. Acciones del Fuero Sindical. La competencia sobre el Fuero Sindical, se ha limitado para su conocimiento a los Jueces Laborales, solo en cuanto se refiere a las acciones de despido, Reintegro y Destituciones de empleados.

4. Cancelación de Personería, Disolución y Liquidación de Asociaciones Profesionales. El Artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo, establece una serie de sanciones para los Sindicatos que incurran en violación de las normas que reglamentan sus funcionamiento, deberes, derechos y obligaciones. Tales sanciones van desde el simple requerimiento hasta la cancelación de la personería Jurídica, disolución y liquidación

ción de la personería Jurídica, disolución y liquidación del Sindicato.

Tanto el numeral Dos del artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, como el artículo Dos del Código Procesal del Trabajo, atribuyen a los Jueces Laborales el conocimiento del Juicio a través del cual se Cancelará la personería Jurídica y se ordenará la disolución y liquidación del Sindicato Infractor. Esto significa a la vez que las restantes sanciones previstas en el artículo 380 del Código sustantivo del Trabajo, se aplicarán por las autoridades administrativas del Trabajo, "Ministerio de Trabajo", este juicio de acuerdo con los artículos 380 de C.S de T y 144 del C.P. del Trabajo, se tramitará por el procedimiento ordinario.

5. Controversias y Ejecuciones que le atribuyen la Legislación sobre Seguros Sociales. Ya se dijo que fue suprimida a la Jurisdicción Laboral, la Competencia para decidir sobre los recursos a los cuales se refiere al artículo 67 del Código Procesal del Trabajo.

6. Homologación de Laudos Arbitrales. La homologación es un recurso especial que procede contra los fallos dictados por los tribunales de arbitramento, sean éstos de carácter voluntarios u obligatorios.

7. Reconocimiento y Pago de Honorarios y Remuneraciones por servicio Profesionales Privados. Se anotó que fueron los Decretos 456 y 931 de 1.956, los que fijaron a los jueces del Trabajo el Conocimiento de éstos asuntos.

En virtud de ellos la Jurisdicción Laboral conoce

ce no solo de las acciones ordinarias sino de las ejecutivas que persigan el reconocimiento y pago de honorarios por servicios prestados por personas naturales, cuando tales servicios no conlleven la existencia de un contrato de trabajo. Se trata entonces de servicios en forma autónoma y no subordinada. Precisamente por no tratarse de un trabajo subordinado es que la Corte Suprema de Justicia, se expresó en Sentencia de Casaciones de Abril 8 de 1.985 y Noviembre Dos de 1.964, así: Según los términos de la disposición del Decreto, sólo la relación procesal queda sometida al código Procesal del Trabajo. Por consiguiente, la relación Jurídico-Sustancial, conforme a la cual debe decirse el litigio, será la que en cada caso se establezca como causa del servicio personal independiente, no la Ley Sustantiva Laboral; y los Decretos 456 y 931 de 1.956 no crean relaciones Jurídicas, sino reglas para la definición del trabajo personal independiente y su cumplimiento.

8. Ejecución por Multas. También es competente la Jurisdicción Laboral para las ejecuciones de multas impuestas por el ministerio del Trabajo en los términos de las Ley 11 de 1.984, artículo 24 y Decreto Ley 3123 de 1.968, multas que se originan del incumplimiento de las leyes sociales, artículo 111 del Código Procesal del Trabajo.

9. La Exclusión de los Conflictos Económicos. El Artículo Tres del Código Procesal del trabajo, dice: La tramitación de los conflictos económicos entre patronos y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia

El Código Sustantivo del Trabajo, constituye las leyes especiales a que se refiere el artículo transcrito, en la Codificación sustantiva se encuentra reglamentado el procedimiento que debe seguirse para dirimir éstos conflictos. Se distinguen las etapas de arreglo directo, de Huelga, de Arbitramento y Conciliación, materia cuyo análisis corresponde al Derecho Colectivo del Trabajo. Al respecto, se tratará la etapa procesal de Conciliación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en nuestro País; tema que posteriormente y en el desarrollo del presente trabajo se analizará.

4.4.4 Organización Actual de la Jurisdicción del Trabajo en Colombia.

La jurisdicción Laboral es ejercida actualmente por las siguientes Entidades.

1. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Esta sala esta integrada por seis Magistrados y para su funcionamiento se divide en Dos Secciones o sala de decisión, la cuales funcionan separadamente, salvo cuando está de por medio la modificación de una Jurisprudencia evento para el cual sesionan conjuntamente, su jurisdicción se extiende a todo el País.

2. Tribunales Superiores del Distrito Judicial Sala Laboral, el Decreto 900 de 1.969, estableció la división territorial Judicial del País y determinó los lugares donde funcionan los tribunales Superiores el número de Magistrados que integran la Sala Laboral difiere de un tribunal a otro; hay tribunales en los

cuales no existe Sala Laboral, debiendo conocer de los negocios de esta naturaleza la Sala Civil.

3. Juzgados de Circuito en lo Laboral.

4. Jueces Civiles del Circuito y Jueces Civiles Municipales; estos conocen de negocios del trabajo únicamente en los lugares en donde no funcione Juzgado del Circuito en lo Laboral.

4.5 CONCEPTOS GENERALES DE TERMINOS LABORALES.

4.5.1 Conceptos de Relaciones Patronales.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Para tal efecto veamos brevemente determinados conceptos, necesarios del contenido titular.

La relación Obrero Patronal según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son tres especies comprendida dentro de un marco práctico; el Trabajo.

1. Relación Legal. La relación legal consiste en el reconocimiento por parte de la Ley de la Actividad social que a causa del servicio laboral se crea entre el Patrono y Trabajadores. Esta relación está amparada y regulada en todos sus detalles por el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo, este carácter social de la actividad del trabajo coloca al ejercicio laboral dentro del capítulo del orden social establecido por la Constitución Nacional.

2. Relación Moral. Es la conexión del trabaja

dor con el patrono en que éste le entrega al trabajador un área de trabajo determinada y exclusiva para que la labore en beneficio de la empresa y el patrono se compromete a determinadas obligaciones de carácter legal que debe cumplir en beneficio del trabajador, se trata pues en primer lugar de una obligación natural cuyo cumplimiento es de orden Moral, pero que también es de orden Legal por haber sido acogidos por la Ley esas reciprocas obligaciones naturales.

3. Relación Comercial. Esta se desume de las Morales y Legales; de las Morales, porque es un Derecho Natural vivir de lo que se trabaja y un deber natural compensar el trabajo con un emolumento, de las legales, porque la Ley establece el Binomio Laboral Trabajo-Salario.

4.5.2 Concepto de Trabajo.

En términos generales, el trabajo es es, la actividad mental y física del Hombre aplicada a las cosas con la finalidad de utilizarlo para satisfacer necesidades, Implica siempre un esfuerzo, una acción pensada, que se realiza por obligaciones hacia una fuerza o valor superior, al que se sacrifica un ocio y se destina un hacer. Algunos trabajos persiguen un lucro, consistente en dinero, especies o servicios; en las tareas de creación, artes, inventos, etc, el móvil de la ganancia ocupa un lugar secundario frente al impulso estético o innovador y a menudo el lucro material no existe en modo alguno.

La economía señala que el trabajo es uno de los factores de toda producción, junto con el Capital y la

Tierra. Para la mayoría de los cultores de esta ciencia, es un elemento indispensable para la creación de riquezas. Pero faltan quienes, como los discípulos de Carlos Marx, consideran que es la única fuente original de bienes y servicios. De acuerdo con ésta opinión, su estudio se resumirá a todo el proceso tivo.

División primaria del Trabajo. Una división primaria que podría hacerse del trabajo, sería la de clasificar el trabajo en Físico o Manual y en mental o Intelectual. Pero esa división no es de valor absoluto, pues resulta obvio que aún el trabajo manual más sencillo y rudimentario lleva implícito cierto grado de actividad mental, por pequeña que ésta sea. Por otra parte, el trabajo intelectual más elevado no puede eximirse, a su vez, de cierto esfuerzo físico como cimiento, por infino que pudiera ser: Escribir a mano o máquina, pulsar las teclas de un piano, manejar los pinceles, etc. Por lo tanto, aquellos trabajos en que predomine de manera evidente el esfuerzo físico sobre el mental, son considerados como trabajos manuales y en los que el predominio sea a la inversa, se clasifican como intelectuales. Porque se dan casos en que lo físico y mental están tan ligados entre sí que no resulta fácil discernir cuál deba ser la clasificación que corresponda a ciertas clases de trabajo, por ejemplo el trabajo del médico, operar, etc.

En economía, el trabajo se divide en tres categorías, ellas son: (a) Trabajo Manual (b) Trabajo de Invencción (c) Trabajo de Dirección.

Se considera que éstas dos últimas clases de tra

bajo, prima el trabajo intelectual. Y en el primer grupo de trabajo entran todas las tareas relacionadas con los actos de producir, extraer, modificar, transportar, e industrializar materias primas. Los trabajos de invención abarcan los descubrimientos y las combinaciones que permiten otorgar nuevas utilidades a diversos productos naturales; abarcan además los procedimientos lentamente elaborados a través de los siglos, que han permitido la creación de las técnicas propias de cada industria u oficio.

Finalmente los trabajos de Dirección, que ha existido siempre, va cobrando mayor importancia a medida que la tarea del Empresario se complica cada vez más, Una porción siempre creciente de hombres se dedican a proyectar, a preparar planos, a controlar e inspeccionar, a las operaciones de la dirección propiamente dicha. Como acabamos de ver, no existe una división absoluta del trabajo, puesto que en el trabajo físico se requiere de la presencia del trabajo mental y viceversa.

En síntesis, concluimos que el trabajo es; todo esfuerzo material o intelectual del hombre, hecho en beneficio de un tercero. Explico mi declaración; digo todo esfuerzo porque el trabajo implica una aplicación de fuerzas materiales o mentales para la consecución de una finalidad determinada, si no hay una aplicación de fuerzas, no hay trabajo sino solamente un empleo de actos espontáneos, como puede ser si para mi recreación me dedico a copiar un paisaje, a hacer una poesía o a jugar al Fútbol. Pero si el pasatiempo es aparente, pues en realidad un tercero deriva beneficio patrimonial o simplemente psicológico, entonces sí hay tra

bajo. Mientras hay trabajos que aparentemente no necesitan esfuerzo, pero que esfuerzo no hace el celador para vencer el sueño.

4.5.3 Concepto de Contrato de Trabajo

Con la finalidad de tener una descripción Legal y una denominación específica sobre las personas que se obliga a prestar sus servicios personal y la otra persona ya sea Jurídica o Natural que recibe dicho servicio; me sujeto a la descripción que para tal efecto hace el Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 22, el cual reza: "El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina Trabajador quien lo recibe y remunera, Patrono y la remuneración cualquiera que sea su forma Salario"

El contrato de trabajo se da cuando alguien trabaja para un tercero, sea éste persona natural o Jurídica. El contrato es esencialmente natural toda vez que se da un trabajo, pues implica la formula natural todo el que trabaja debe vivir de su trabajo, de aquí se deduce que es contrato de trabajo; la simple relación natural de quien hace algo para un tercero (contrato presuntivo), que por su eminente carácter social ha sido elevado por la Ley a Contrato Legal. Basta que se pruebe la relación Trabajo-Beneficio de tercero para que quede legalmente establecido el concepto de Contrato Laboral. De esta relación también se deduce que el trabajador está sometido a la dependen

cia del Patrono y por eso dijimos al hablar del concepto del trabajo que el trabajador, trabajaba dentro de un área determinada por el Patrono y es porque es clara la dependencia sé el trabajo se somete a ese área.

4.5.4 Concepto De Conciliación Laboral.

Según la real academia de la Lengua Española; Conciliar quiere decir: "Componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí".

El diccionario de Derecho Privado, define la Conciliación, "Como la comparecencia de los interesados ante el respectivo funcionario Conciliador, con el propósito de obtener un acuerdo amistoso, evitando la iniciación del litigio que uno proyectare o que prosiga el apresuramiento producido.

El Código Procesal del Trabajo, destina los artículos 19 a 24 al estudio de la Conciliación para los "Conflictos de naturaleza Jurídica". Hacemos esta precisión por cuanto el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 437 a 443, se encuentran que también tratan sobre Conciliación pero referida a los "Conflicto de naturaleza económica". Entre la Conciliación prevista en el C.P. del T y la contemplada en el C.S. del Trabajo, hay grandes diferencias. La Primera; sirve para lograr arreglos amigables entre las partes que afrontan un conflicto de naturaleza Jurídica; interviene en ella necesariamente un funcionario Público (Inspector del Trabajo o Juez del trabajo); versa sobre interpretación o aplicación de normas preexistentes; no es admirable en ella la renuncia de derecho cierto y ostensibles.

La Segunda, constituye una etapa para la solución de conflictos colectivos de naturaleza económica se busca con ella que los interesados dicten directamente el derecho que ha de regular las futuras relaciones Jurídicas; quienes actúan como Conciliadores son particulares designados por las partes, sin investidura oficial.

El análisis que pretendemos hacer en el desarrollo posterior del presente trabajo, se concreta a la Conciliación establecida para los conflictos Jurídicos, es decir; aquella que se entiende como el acuerdo celebrado por las partes si diere lugar, pero con la intervención del Inspector del Trabajo competente del lugar donde se dió la relación Laboral y que resuelve sobre los conflictos surgidos del contrato de Trabajo.

La Conciliación es, un fenómeno eminentemente Jurídico toda vez que consiste en la intervención oficial para resolver conflictos que surgen con frecuencia entre Patronos y Trabajador, que es preciso resolver prescindiendo de medios coactivos. Esta intervención ha sido objeto de muchas modificaciones en su normatividad; sin ahondar en comentarios al respecto trataremos más adelante la vigencia de las normas sobre Conciliación dadas en las Inspecciones del trabajo y Seguridad Social .

CAPITULO 5

MARCO JURIDICO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

Las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, son Autoridad del Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Artículo 64 del Decreto 062 de 1.976, orgánico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ordenó la Fijación de las Jurisdicciones Administrativa de las dependencias regionales de éste Ministerio; una vez realizado los estudios de las dependencias regionales de trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la división Política Administrativa de Colombia, la actividad Económica de la Población trabajadoras de las diferentes regiones del País las vías de Comunicación, se hace necesario una racional y distribución de las Jurisdicciones de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social.

Y en tal virtud, mediante la Expedición del Decreto 1237 de 1.976, decreta la Fijación de la Jurisdicción de cada una de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, que a partir de la fecha en referencia comienza a funcionar en todo el País y en Calidad de Autoridad Administrativa del Trabajo. Pero dicho decreto, posteriormente y en varias oportunidades es so

metido a modificaciones parciales, en ocasión a las modificaciones que ha recibido la división Política Administrativa del País, desde el año 1.976 hasta la fecha presente o sea 1.976.

5.1 LAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL INICIADAS EN CALIDAD DE AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO.

Se puede decir que las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, inician su funcionamiento en carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo, con Jurisdicción administrativa definitiva a partir del año 1.976, con la expedición del Decreto 1237; y con estricta dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por lo que es clasificada dentro del orden Nacional.

Mediante el Decreto expedido Número 1237 de 1.976 se inicia a dar vida Jurídica Administrativa a las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, pero dicho Decreto ha sido sometido hasta la fecha actual a cuatro modificaciones parciales, en ocasión a las modificaciones hechas a la división Política Administrativa del País. Desde el año 1.976 hasta el presente año. Departamentos y Municipios, han recibido modificaciones en cuanto a su división Política Administrativa, por tal considerar su Decreto 1237, ha recibido modificaciones pertinentes con la finalidad de estar acorde con las actuales divisiones políticas administrativas en el País; más adelante veremos si tales modificaciones del Decreto 1237, han estado de acuerdo con las modificaciones de la división política administrativa en Colombia.

Los Decreto modificados del Decreto 1237 de 1.976 son:

1. Decreto 1977 de 1.979
2. Decreto 1969 de 1.980
3. Decreto 162 de 1.980
4. Decreto 587 de 1.983

A partir de la Expedición del Decreto 1237 de 1.976, al fijarse la Jurisdicción de cada una de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, es de notar que en casi todos los Departamentos se da el fenómeno a saber: Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social de determinado Departamento, extiende su Jurisdicción a Municipios que pertenecen por división política administrativa a otros Departamentos, esto no sólo ocurre con las Inspecciones de Trabajo que funcionan en las Cabexeras Municipales sino también con las que funcionan en la Capital de Departamentos. Posteriormente trataremos ampliamente sobre el tema.

Sobre la división política administrativa real y actual, parece ser que el Legislador ha estado muy interesado al respecto y por ello se ha dado las modificaciones parciales al comentado Decreto 1237 de 1.976, pero la práctica nos dice otra cosa y a manera de ejemplo hacemos el comentarios a saber: Es Real y me consta que el Municipio de Moñito-Córdoba, fue fundado en el año de 1.979, o sea tres años después de la expedición del Decreto 1237 de 1.976, pero en sus Decretos modificatorios, siendo el último el Decreto 587 de 1.983, no se hace mención del Municipio de Moñito Córdoba; igual si

tuación sucede con el Municipio de Canalete también en el Departamento de Córdoba y otros Municipios más que han sido fundados recientemente. Esto quiere decir que el Legislador desconoce la existencia de tales municipios, lo que obliga al Inspector de Trabajo y Seguridad Social a ejercer su Jurisdicción por Lógica, igual caso se es dado con la aplicación de las normas laborales a los asuntos de su conocimiento.

5.1.1 Funciones Jurídicas Administrativas

El Decreto 062 de 1.976 en su Artículo 26 dice: Son funciones de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social:

1. Las que le señale la Ley
2. Las que se le asignen por reglamentaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Decreto 1237 de 1.976, en sus Artículos dice: Artículo Primero. Mediante el cual se le fija la Jurisdicción Administrativa a cada una de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social que funcionan en el País.

Artículo Segundo. Cuando por razones del servicio, sea modificada la actual repartición o sean creadas nuevas Inspecciones, en el mismo Decreto se deberá fijar las Jurisdicciones, tanto de las nuevas, como de las que por dicha variación sean afectadas. En el Decreto modificatorios del Decreto 1237 de 1.976, existen constancias de las creaciones de las nuevas Inspecciones de Trabajo; pero no existe en cuanto a Jurisdicciones se refiere,

por no estar acorde con las actuales divisiones políticas administrativas del País, como lo anotamos antes.

Artículo Tercera. Sin perjuicio de lo establecido en el Código de Procedimientos Laboral, las reclamaciones prestadas por los trabajadores antes las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, de deberán ser atendidas, aunque no corresponda a la Jurisdicción fijada en el Artículo primero, del Decreto presente. La razón por la cual una Inspección de Trabajo, extienda su Jurisdicción a otra que no le corresponde, no es clara; a excepción de que el Demandante o Demandado tenga su domicilio o Residencia en su Jurisdicción y no donde se llevó a cabo la ejecución del Contrato de Trabajo.

Las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social regionales, para el ejercicio de sus funciones se dividen en secciones, ellas son:

1. Sección de Colectivo, en término general conoce de los asuntos laborales, en conflictos relacionados con los Sindicatos.

2. Sección de Visitaduría, en término generales le compete la vigilancia y control de las Empresas de Seguros, Caja de Compensación Familiar Subsidios, etc.

3. Sección de Individuales, Le incumbe los conflictos dados entre Patronos y Trabajadores en ocasión a un Contrato de Trabajo. De ésta área es de la que nos ocupamos en el presente trabajo mediante su desarrollo.

En la práctica, el Inspector del Trabajo, para el ejercicio de sus funciones y con la finalidad de dar soluciones legales a los conflictos laborales llevado a su conocimiento, se fundamenta en normas que fueron expedidas con anterioridad a la expedición del Decreto 1237 de 1.976.

Ante las Inspecciones de Trabajo se lleva a cabo las diligencias o Audiencias de Conciliación y las normas aplicadas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social para dirimir los asuntos de su conocimiento, son el Decreto 2351 de 1.965 en armonía con la Ley 11 de 1.984, que casi no trata nada sobre las Inspecciones de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1.950 la razón para que el Inspector se fundamente sobre las normas en referencia es porque no existe otra especialmente que regule el funcionamiento de dichas Instituciones y porque hablan en términos generales de Autoridad del Trabajo y como las Inspecciones de Trabajo, son consideradas Autoridad de Trabajo, se le aplica tal disposición por Dedución o Analogía, sin tener en cuenta que son Autoridad del trabajo al igual que los Juzgados Laborales éstos tienen sus normas específicas para conocer de los asuntos laborales que les son asignados

5.1.2 Deficiencias Jurídicas Administrativas

Para destacar factores que son base para el no funcionamiento de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, Sección Individual, en el ejercicio Jurídico Administrativo en el la calidad de Autoridad del Trabajo tenemos los siguientes:

1. Es sabido de las Inspecciones de Trabajo que funcionan en el País, que se encuentran ubicadas en las Cabeceras Municipales y en la Capital de los Departamentos, sin hacer mención de las Intendencias y Comisarias. Los inspectores de trabajo, conocen de las diligencias o Audiencias de Conciliación cuando se presenta la Litis entre Patrono y Trabajador; de tales Diligencias le compete dirimir a los señores Inspectores de Trabajo y Ejercer tal función, es apenas lógico decir que requieren de los conocimientos Jurídicos en materia Laboral, actividad que es adecuada a la profesión del Derecho.

Pero la realidad práctica nos dice que son muy pocos los Inspectores de Trabajo que son Abogados; hecho que ocasiona en la Institución la deficiencia para el buen ejercicio de sus funciones, pero que tanto se le puede exigir a los Inspectores de las Cabeceras Municipales, cuando igual situación también presentan en las Inspecciones que funcionan en la Capital Departamental, y a estos tampoco es de exigirles más porque el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que en la actualidad ocupa esa cartera no es abogado.

Todo lo antes mencionadas con lleva a que tan importante autoridad de trabajo, permanezca estática en cuanto a desarrollo se refieres y el Legislador se olvide de tales Intituciones requieren ser sometida a un estudio riguroso y mediante normas al respectó darle las funciones y facultades que merecen.

2. La Ley ha marcado pautas al fijar la Jurisdicción Administrativa a cada una de las Inspecciones de Trabajo, a pesar de tal, dichas Instituciones en las actualidad no tienen claramente definidas las Jurisdicciones administrativas, debido a que existe por las mismas disposiciones Legales, casos en que muchas Inspecciones de Trabajo extienden su Jurisdicción administrativa a Municipios o regiones que pertenecen a Departamentos diferentes esta bien que para efecto de competencia, se diga que la Inspección de Trabajo del Municipio de Montería es competente para conocer en diligencia de Conciliación, de los conflictos Laborales en ocasión a un Contrato de Trabajo que se llevó a ejecución en el Municipio de Arboletes-Antioquia, cuando el demandante o demandado tenga su Domicilio o residencia en el Municipio de Montería. Pero no decir en términos generales que la Inspección de trabajo del Municipio de Montería Córdoba, extiende la Jurisdicción administrativa a el Municipio de Arboletes- Antioquia, en los asuntos Laborales.

Esta situación va en contra de la división política administrativa del País. Considero es necesario precisar las Jurisdicciones administrativa de las Inspecciones de trabajo, para conocer de los asuntos Laborales que le sean asignados.

3. Ya antes se ha dicho que las Inspecciones de trabajo, le incumbe conocer de las diligencia de conciliación, en las prácticas de las misma siempre el trabajador hace reclamos de sus derechos y el patrono se los reconoce o no, como tambien se

los puede reconocer parcialmente; es aquí donde es de vital importancia la intervención del Inspector del trabajo, pues para dirimir el conflicto necesita sujetarse a normas en materia laboral, para ello debe existir disposiciones legales que regulen el funcionamiento en términos especiales a las Inspecciones de trabajo, pero como esas disposiciones especiales no existen, el inspector de trabajo se sujeta a las disposiciones generales sobre la materia ellas son las del Código Sustantivo del Trabajo, de 1.950, el Decreto 2351 de 1.965, pero al comparar estas fechas con la exposición del Decreto 1237 de 1.976, por el cual se fija la jurisdicción administrativa de cada una de las Inspecciones de Trabajo, es de notar que fueron muchos años con anterioridad.

El Inspector de trabajo, para ejercer sus funciones se sujeta a las normas antes en referencias por las razones a saber: Por no existir normas especiales que regulen las Inspecciones de Trabajo, y porque hablan en términos generales de autoridad de trabajo, considerando las Inspecciones en calidad de autoridad de trabajo, pero sin tener en cuenta que es una autoridad de trabajo, al igual que los juzgados, los tribunales y otros en materia laboral y todos tienen sus normas especiales para el ejercicio de sus funciones.

Considero que a las Inspecciones de trabajo, le urge una Ley especial que la regule para que sea más eficaz sus servicios y le ayude a los jueces laborales a salir de la congestión en que se encuentran por el exceso de trabajos que padecen.

4. En las Inspecciones de trabajo, las audiencias de conciliación se llevan a cabo de la forma a saber; Cuando formula reclamo de derecho el trabajador y el patrono los acepta, todo es normal, el inspector levanta un acta que se denomina de conciliación; el cual presta mérito Ejecutivo, obligándose el patrono a cumplir su obligación económica y al no hacerlo se le puede iniciar y llevar a término si es necesario un proceso ejecutivo. He aquí un buen servicio del Inspector sin necesidad de acumularle trabajo a los Juzgados Laborales.

Pero cuando se da el caso en que el patrono niega total o parcialmente los Derechos que reclama el trabajador, el Inspector levanta un acta y dice no hubo conciliación; el trabajador recibe su copia de constancia, para que posteriormente se la entregue a un abogado y éste le inicie un Juicio Laboral a patrono en cualquier de los Juzgados que funcionan en esa localidad, para que dicho Juicio culmine, el trabajador debe esperar pacientemente por espacio de dos o tres años, pero cuando la cuantía del negocio es mínimo es difícil que un abogado se apodere del negocio y el trabajador pierde el Derecho, se le dice que no vale la pena iniciar un Juicio laboral por la suma de \$30.000= ciertamente si vale la pena, lo que no vale la pena es acumularle más trabajo a los agonizantes juzgados por esa suma

5. Refiriendonos al mismo ejemplo cuando el patrono niega total o parcialmente lo reclamado por el trabajador y el monto de lo reclamado es una suma mínima, supongamos \$20.000= el hecho de levantar

un acta de no conciliación para acumularle trabajo a los jueces, no me parece muy bien, porque las Inspecciones de trabajo también tienen calidad de autoridad del trabajo y por lo cual deben conocer de los asuntos laborales en determinadas cuantías, esto es tener facultades investigativas en los asuntos que se le asignen para su competencia y proferir sobre los mismos.

Considero que sí se le dá facultades a los Inspectores de trabajo y proferir sobre asuntos laborales que se le asignen por su cuantía, ayudaría e en mucho a descongestionar a los juzgados laborales y le sería de gran ayuda a los trabajadores a defender sus derechos adquiridos en ocasión a sus servicios al patrono.

5.1.3 Factores Influyentes en las Deficiencia Jurídicas Administrativas.

Con la finalidad de enunciar y darle denominación a los factores que considero impiden el eficaz servicio de los Inspectores de trabajo y Seguridad social, en nuestro País, lo hago de la siguiente manera:

1. El Nombramiento. Considero es el nombre más apropiado darle a éste primer factor, ya que hago mención en el sentido de nombrar para inspectores de trabajo, a personas que tengan conocimiento en materia de derecho laboral, actividad acorde con la abogacía; pues no creo se siga como se viene haciendo a los aspirantes sólo se le exige que sea alfabeto para desempeñar un cargo tan importan

tante y calificado como es de administrar justicia en materia laboral.

2. El Jurisdiccional. Por tener que ver con el comentario hecho antes, sobre las inspecciones de trabajo y seguridad social que extienden su jurisdicción administrativa a municipios o regiones que pertenecen a diferentes departamentos a los cuales pertenecen; no explicando el porqué de tales disposiciones legales.

3. El Jurídico Administrativo. En ocasión al hecho de administrar justicia y sujetarse a normas laborales que fueron expedidas con anterioridad a la expedición del Decreto 1237 de 1.976, lo que le resta facultades y autonomía a las Inspecciones de trabajo en el ejercicio de sus funciones

4. La Competencia. Se hace mención que las inspecciones de trabajo es competente para conocer de los asuntos laborales dados en su conocimiento en todas las cuantías, pero en la práctica nos damos cuenta que ciertamente el hecho se da cuando hay conciliación entre Patrono y trabajador, pues cuando no hay conciliación no es competente para iniciar y llevar a término ningún proceso laboral por muy irrisoria que sea la Cuantía, es decir no conoce en tal caso de ninguna cuantía.

5. La Carencia de Facultades Inquisitiva o Investigativa.

Este último factor influyente en la deficiencia en la prestación del servicio de las Inspecciones de trabajo, es la razón para que se diga que las inspecciones de trabajo cuando no hay concilia

ción no son competente para iniciar y llevar a término un juicio laboral por mínima que sea su cuantía. Solo cuando se le establezcan facultades a dicha inspecciones para investigar los hechos laborales de su conocimiento y proferir en base a esa investigación, entonces sí tenemos una verdadera autoridad del trabajo denominada inspección de trabajo y seguridad social en Colombia.

5.2 MI CONCEPTO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO JURIDICO ADMINISTRATIVO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Las inspecciones de Policía son de vital importancia para la buena marcha de los Juzgados Penales; mediante la expedición del Decreto 1335 de 1.970, se crea el Código Nacional de Policía, con la finalidad de regular su funcionamiento y dándoles competencia para conocer de los delitos menores o contravenciones. De igual forma debe funcionar las inspecciones de trabajo y seguridad social en armonía con los juzgados laborales, sobre ésta breve nota se fundamenta mi concepto personal sobre lo que son y deben ser hoy por hoy las inspecciones de trabajo y seguridad social en calidad de Autoridad del trabajo.

5.2.1 Proposición

Al desarrollar el presente trabajo, he tenido la finalidad de formular una proposición que considero justa y adecuada para que se dé el buen funcionamiento que las inspecciones de trabajo y seguridad social requieren para gran satisfacción de

los Colombianos y en especial de la Clase trabajadora que es la que más sufre por la forma en que funcionan actualmente tan importante autoridades de el trabajo; mi propuesta se fundamente de la forma a saber:

1. Exigir los requisitos personales para desempeñar el Cargo de Inspector del trabajo, de acuerdo al lugar donde éstas funcionan y de ellos requerir ser Estudiante de la Facultad de Derecho, Egresado, Abogados o acreditar que conoce de normas laborales.

2. Fijar las normas legales en materia laboral a las cuales debe sujetarse los Inspectores de el trabajo, para iniciar y culminar si es necesario, los asuntos laborales que sean de su competencia.

3. Precisar las Jurisdicciones administrativas de cada una de las inspecciones de trabajo y seguridad social que funcionan en el País, haciendo las excepciones cuando dichas jurisdicciones lo requieran y el porque de ellas.

4. Fijar la competencia de cada una de las inspecciones de trabajo y seguridad social, determinada por el territorio, la naturaleza del negocio y la cuantía. En cuanto a este último aspecto indicar que las inspecciones del trabajo pueden excederse de su cuantía cuando exista conciliación entre las partes en Litis, de la que levantará un acta entregando copia a las partes, prestando mérito ejecutivo.

Pero cuando no haya conciliación y el monto de lo reclamado es de menor o mínima cuantía, puede el inspector iniciar y llevar a término el juicio laboral dotándolo de los elementos necesarios para abrir la investigación y proferir en base a la misma, al igual que lo hacen las demás autoridades del trabajo. Siguiendo el mismo ejemplo de la no conciliación, cuando el negocio sea de mayor cuantía pues al menos debe practicar la etapa instructiva y pasar lo actuado o investigado al Juez competente.

5. Debe darse facultades investigativa a los inspectores de trabajo y seguridad social, para investigar los hechos laborales en los asuntos que se sean puesto a su conocimiento, ya que lo simple dicho por las partes tanto trabajador como patrono no son base suficiente para proferir en materia laboral en favor o en contra de cualquiera de las partes. Es necesario de otros medios de prueba que el mismo Decreto debe hacer mención, al igual que sucede con las demás ramas del Derecho.

CONCLUSIONES

Quiero manifestar que la escogencia, del presente trabajo de investigación sobre las inspecciones de trabajo y seguridad social en Colombia, se debe a que me preocupa mucho el ver que tan importante autoridad del trabajo no se desempeña el servicio que debe desempeñar en la actualidad; la culpa no es de los funcionarios pues hacen demasiado al tratar de ejercer sus funciones acordes con las exigencias sociales actuales, la culpa es del Legislador que posee los medios y mecanismos para crear las normas que reglamenta y actualice a las inspecciones de trabajo y seguridad social y sin embargo no lo hace.

Lo antes en referencencia es en cuanto a inspección de trabajo y seguridad social se refiere, sin hacer mención de que en el actual año 1.986 nos rige en materia laboral un Código Sustantivo del Trabajo expedido en el año 1.950 y un Código Procesal del trabajo expedido en el año 1.948.

Con la elaboración del presente trabajo quiero dejar mi inquietud sobre la proposición de la cual antes hago mención y le soy agradecido a las personas que tengan en cuenta mis ideas sobre el contenido del presentetrabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano, editorial Temis, Bogotá Colombia 1.985 Cuarta Edición.
2. CURSO DE DERECHO PROCESAL LABORAL, Rodríguez Campo Gregorio, Editorial Librería del Profesional, Cuarta Edición 1.985.
3. CURSO SUPERIOR DE ECONOMIA POLITICA, Spirnova, Atlas y Otros, Editorial Grijalbo S.A. Mexico Vol.I.
4. DICCIONARIO PLAZA & JANES, Editorial Plaza y Janes S.A. 1.981 Tomo I.
5. ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CUMBRE, Editorial Cumbre S.A. 1.971, 10a Edición tomo 10-13.
6. MANUAL DE ECONOMIA POLITICA, Academia de la ciencias de la URSS, Editorial Grijalbo S.A. Mexico 3a Edición 1.955.
7. ORTEGA TORRES, Jorge, Código Procesal del trabajo, Editorial Temis, Bogotá 1.985. 10a Edición.
8. ORTEGA TORRES, Jorge, Código Sustantivo del Trabajo, editorial Temis, Bogotá 1.985 Novena edición.