

VZ
#0075



LAS OFICINAS DEL TRABAJO, SU COMPETENCIA ADMINISTRATIVAS EN LOS ASUNTOS LABORALES INDIVIDUALES

GERMAN ALBERTO SALAZAR CORENA
ALBERTO MARIO AYAZO MANOTAS

Trabajo de Grado presentado
como requisito parcial para
optar al título de ABOGADO

BARRANQUILLA
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO

1993

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

PERSONAL DIRECTIVO

Rector	Dr. JOSE CONSUEGRA
Decano de Facultad	Dr. CARLOS LLANOS S.
Secretario General	Dr. RAFAEL BOLAÑOS M.
Secretario Académico	Dr. PORFIRIO BAYUELOS
Presidente del Consultorio Jurídico	Dr. ANTONIO SPIRKO C.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
1. INTRODUCCION	8
2. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO EN COLOMBIA	10
2.1. CUANDO SE INICIA	10
2.1.1. Breve enunciado de las Leyes sucesivas que se han dictado	11
2.2. RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO -O.I.T.-	17
3. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA	24
3.1. ORGANIZACION DE LA INSPECCION	26
3.1.1. Organización Administrativa	26
3.1.2. Organización territorial	28
3.1.3. Organización material	29
3.1.4. Organización en otros servicios	30
3.2. RESPONSABILIDADES DE LA INSPECCION	30
3.2.1. Responsabilidades Jurídicas	30
3.2.2. Responsabilidades Técnicas	34
3.2.3. Responsabilidades Sociales	37
3.3. FACULTADES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO	39
3.4. INFRACCIONES Y SANCIONES	41
3.5. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES	

DE LOS INSPECTORES	42
3.6. DESARROLLO DE LA LABOR INSPECTIVA	43
3.7. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS EMPLEADORES	45
3.8. INFORMES DE INSPECCION	46
3.9. DERECHO DE PETICION ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO u OFICINAS DEL TRABAJO	47
4. INSPECCIONES DEL TRABAJO COMO AUTORIDADES DE POLICIA	55
4.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL	55
4.1.1. Función de la Sección de Relaciones Indi- viduales	55
4.1.2. Conciliación	59
4.1.3. Procedimiento de las Investigaciones	61
4.1.4. Disposiciones varias	65
4.1.5. Atención al público	65
4.2. FUNCIONES DE LA SECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO	67
4.2.1. Aplicación y Jurisdicción	69
4.2.2. Trámite para Consultas	69
4.2.3. Procedimiento en caso de Queja Individual	70
4.2.4. Visitas de Inspección a las Empresas	71
4.2.5. Quejas por violación a convención o pacto colectivo	74
4.2.6. Vía Gubernativa	77
4.2.7. Revocatoria Directa	78
4.2.8. Disposiciones Varias	78
4.3. RECIENTES INVESTIGACIONES DE LA O.I.T.	78
4.4. INSPECCION DE LA SALUD OCUPACIONAL	81

5. ALCANCES DE LA REFORMA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	83
5.1. INSPECCION Y VIGILANCIA	85
5.2. EMPLEO E INGRESOS	86
5.3. SEGURIDAD SOCIAL	88
5.4. TRABAJO	91
6. CONCLUSIONES	95
BIBLIOGRAFIA	99

1. INTRODUCCION

Debido a la importancia que para el trabajador y para el patrono tienen las Inspecciones del Trabajo, nos proponemos presentar en éste trabajo, el objeto fundamental de dichos organismos laborales. Debe entenderse que el objeto de las Inspecciones del Trabajo es el intervencionismo del Estado que tiende a proteger al trabajador y buscar el equilibrio de las relaciones obrero-patronales para así contribuir al progreso económico y social.

Para alcanzar tan anhelada meta, se ha confiado a los inspectores de trabajo una amplia misión que abarca tres aspectos: -Misión de control de la aplicación de la Legislación del Trabajo; -Misión de Asesoramiento; -Misión de información.

Dentro de éste contexto, estudiaremos el devenir histórico de las Inspecciones del trabajo, algunas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -O.I.T-, la competencia administrativa, de vigilancia y control, y de conciliación jurisdiccional.

Esta misión la cumple el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de las Inspecciones del Trabajo u Oficinas del Trabajo, vigilando la aplicación de las disposiciones legales vigentes y tomando las medidas necesarias para lograr su efectividad.

Si bien es cierto que señalamos unos aspectos de la competencia, se confieren otras funciones a los Inspectores de Trabajo, pero éstas no deben entorpecer el ejercicio de las actividades principales mencionadas.

Esperamos aportar un grano de arena que pueda servir de alguna utilidad práctica para resolver problemas de índole laboral cuya competencia sea de las Inspecciones u Oficinas del Trabajo, además de sembrar la inquietud sobre la importancia y complejidad de ésta Institución.

2. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO EN COLOMBIA

2.1. CUANDO SE INICIA

La historia de las autoridades administrativas del trabajo marcha siguiendo de cerca la evolución del derecho del trabajo. Cuando los Estados comenzaron a dictar las normas de Derecho social, se puso de presente la necesidad de crear organismos encargados de proveerla, prepararla y aplicarla. Siendo dichas normas de derecho social de orden público, no podían quedar al arbitrio de los particulares, por lo tanto fué imprescindible organizar autoridades capaces de vigilar y controlar su cumplimiento.

Antes de seguir adelante, es preciso intentar su definición diciendo que la Organización administrativa del trabajo, es el conjunto de organismos técnicos a través de los cuales realiza el Estado su política social. Esta organización obedece a los particulares caracteres y exigencias del Derecho del Trabajo que condujeron a la creación de un grupo de autoridades distintas a las res

tantes del Estado, dotadas de una fisonomía y atribuciones especiales. Son pues las autoridades del trabajo un grupo de autoridades distintas a las restantes del Estado, que tienen como misión crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo.

En un principio se estableció la vigilancia facultativa sobre las empresas, pues no era posible establecer inspección obligatoria en atención a la política abstencionista del Estado.

La complejidad de los problemas laborales y el gran número de reglamentaciones que comenzaron a expedirse a partir de las conquistas sociales del proletariado, requieren la creación de organismos especializados para la aplicación administrativa del derecho; esos organismos recibieron el nombre de: Inspecciones, Oficinas, Departamentos, que con el tiempo fueron creciendo centralizándose hasta formar verdaderos Ministerios. Las atribuciones de estos organismos se fueron multiplicando paralelamente al progreso de la Ley.

2.1.1. Breve enunciado de las Leyes sucesivas que se han dictado. La primera norma de carácter nacional que puede considerarse como organizadora del derecho administrativo laboral, es la 83 de 1923 -Noviembre 12- Por la cu

al se crea la Oficina general del Trabajo, dependiente del Ministerio de Industria. Estaría encargada de velar por el fiel cumplimiento de las leyes que tiendan a desarrollar la acción social, a mejorar las condiciones de las clases laboriosas a impulsar el desarrollo y prosperidad de ellas.

De esto deducimos que el plan era ambicioso completo, pues es crear un organismo administrativo encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones sociales, de mejorar el nivel de vida de los proletarios y de proyectar las reformas legales en materia laboral. La Ley 83 de 1923 fué ampliada y modificada parcialmente por disposiciones posteriores, tales como la Ley 73 de 1927, que autorizó al Gobierno para dividir la Oficina General del Trabajo en secciones que atendieran lo relativo a legislación, estadísticas, inspección, vigilancia, oficinas de colocación, de registro de higiene, y merece destacarse las normas que crean el servicio de Inspección para penetrar donde se ejerza una industria o comercio durante las horas destinadas al trabajo, sancionando la renuencia o negativa por parte de los empleadores.

Las normas asignan a la Oficina el velar por el cumplimiento de las leyes sobre huelgas y la intervención oficialmente en los conflictos colectivos entre trabajado

res y patronés y finalmente la creación del registro de colocadores -antecedentes de las Bolsas oficiales de empleo para coordinar la oferta y demanda de trabajo- buscando para los obreros la colocación conveniente y para el patrono los obreros necesarios.

La Ley 12 de 1936 reorganizó la Oficina del Trabajo creando el Departamento nacional del trabajo, dependiente del Ministerio de Industria y Trabajo, y una oficina seccional en cada uno de los Departamentos entonces existentes y en la Intendencia del Chocó. Creó además los llamados Inspectores Visitadores, con facultades para supervigilancia de sindicatos.

La Ley 96 de Agosto 6 de 1938 creó en el Ministerio de Industria y Trabajo dos despachos: el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, el Ministerio de la Economía Nacional -Fusionando el de la Industria con el de Agricultura y comercio-.

La Ley 75 de 1945 ordenó en su art 5º que el Jefe del Departamento nacional del Trabajo, los Inspectores Nacionales y los Seccionales o los Subinspectores del trabajo, seguirían investidos del carácter de jefes de policía para los efectos indicados en la Ley 12 de 1936, aún con posterioridad al funcionamiento de la jurisdicción espe

cial.

La Ley 27 de 1946 -Diciembre 6- dió un paso definitivo en la especialización de las materias laborales para las autoridades administrativas, al separar las funciones del Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social en dos Despachos distintos: -Ministerio de Trabajo y, -Ministerio de Higiene.

Con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 quedaron definitivamente delimitadas la competencia y funciones de los organismos dependientes del Ministerio de Trabajo, cuando en su artículo 17 consagra: "órganos de control: la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo" y de otro lado el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone: "la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio de Trabajo, en la forma como el Gobierno o el mismo Ministerio lo determine". El art 41 del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el art 486 del código sustantivo del trabajo fija las atribuciones de los funcionarios administrativos del trabajo y a la vez establece las sanciones, de tipo administrativo, que pueden imponer. Más recientemente el Decreto ,

062 de 1976 reorgánico del Ministerio del Trabajo en su artículo 2 establece:

Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social corresponde de acuerdo con el Presidente de la República, la adopción, orientación, y ejecución de las políticas laborales, de empleo, de productividad y tecnología, de seguridad social, de cooperativismo y de recreación social de los trabajadores, en concordancia con el plan general de desarrollo.

Estos funcionarios están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Las autoridades del Ministerio de Trabajo ejercen funciones preventivas, investigativas y sancionadoras cuando se presenten violaciones a las disposiciones protectoras del trabajo. En ningún caso pueden definir controversias de tipo jurídico por cuanto la disolución de éstos asuntos es de competencia exclusiva de la Justicia laboral. Ellas no actúan bajo la regla del código de procedimiento laboral sino dentro de marcos propios trazados por disposiciones especiales, se trata de un procedimiento típicamente administrativo contra los cuales procederán por la vía gubernativa los recursos de Reposición y el de Apelación.

El mismo Decreto 062 de 1976 establece la jerarquización y especialización de las autoridades administrativas del

trabajo, así como las funciones que a cada uno le han sido fijadas, a la Dirección General del Trabajo y a las divisiones de Relaciones colectivas, individuales y a la dirección de Inspección de trabajo; así como también a la Dirección General de la Seguridad Social entre otras.

De toda ésta estructura administrativa del Trabajo descuellan la labor de las Inspecciones en lo que dice relación a su contribución al progreso económico y el equilibrio social, cuya guarda les está encomendada. Efectivamente las inspecciones del trabajo deben contribuir enormemente a crear un clima de entendimiento, una atmósfera de seguridad entre las partes que intervienen en las relaciones de trabajo, contribución con la cual le renacería el prestigio y la confianza unánime que en ellas se depositó. Lo contrario sería a no dudarlo, atizar la hoguera del inconformismo social existente y un obstáculo más para la consecución de la paz social, laboral y política, que tanto anhelamos los Colombianos.

Por las inspecciones pasan diariamente obreros, patronos profesionales e interesados en busca de consejo, orientación, de fórmulas de apoyo y explicación. Se debe recobrar la imagen de que no sólo se protegen los trabajadores por el hecho de que el Inspector debe hacer cumplir las leyes sociales, las cuales están destinadas en su ma

yoría a favorecer al asalariado, sino demostrar que su alta misión de conciliar las querellas que nacen al calor de las relaciones obrero-patronales, van encaminadas a evitar el entorpecimiento del desarrollo económico, y la paralización de las actividades industriales o comerciales.

2.2. RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO -O.I.T.-

La O.I.T. a través de los Convenios y Recomendaciones internacionales del Trabajo se concreta su actividad, orientada al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, a la superación de las diferencias existentes entre el capital y el trabajo, sobre la base de la justicia y la equidad y al avance de la legislación laboral en el mundo.

Las recomendaciones son sugerencias que se hacen a los Estados, tendientes a buscar la humanización del trabajo, la racionalización de las actividades laborales, el empleo de nuevos y más adecuados métodos de trabajo que hagan más productiva su labor y menos peligroso su ejercicio. En síntesis, se trata de simples acuerdos que llegan los delegados a la Conferencia, sobre métodos acordados con la naturaleza de la labor, de manera que expongan menos al hombre a los peligros de su actividad y

hagan más productivo su esfuerzo.

Las recomendaciones se convierten en convenciones una vez que han sido ratificadas por los Estados en tal virtud de devienen en verdaderas leyes que obligan a su cumplimiento dentro del Estado que las ratifica. Una convención sólo es obligatoria en cuanto no sea contraria a la Constitución y, sólo en cuanto sus disposiciones sean más favorables al trabajador. En caso que restrinjan derechos o garantías concedidas por la Ley Nacional, no rige.

Colombia como país miembro de la Organización de las Naciones Unidas -O.N.U.- y, por consiguiente de la Organización Internacional del Trabajo -O.I.T.- ha ratificado diversas recomendaciones que se han convertido en Convenciones internacionales del trabajo y se encuentran contenidas en Leyes que rigen en nuestro país; entre ellas tenemos el Convenio Nº 81 Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual fué ratificado por la Ley 23 de 1967. A continuación transcribimos la Recomendación Nº 81 sobre la Inspección del Trabajo:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 de Junio de 1947 en su trigésima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización

de la Inspección del trabajo en la industria, y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión y, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria de la Recomendación sobre la Inspección del trabajo 1923, y del Convenio sobre la inspección del trabajo 1947, adopta con fecha once de Julio de mil novecientos cuarente y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la Inspección del trabajo 1947:

Considerando que la Recomendación sobre la inspección del trabajo 1923, y el Convenio sobre la inspección del trabajo 1947, prevén la organización de servicios de inspección del trabajo que es conveniente completar sus disposiciones con nuevas recomendaciones.

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para poner las en práctica:

I. Funciones preventivas de los Servicios de Inspección del Trabajo:

- Toda persona que pretenda abrir un establecimiento industrial o comercial tomarlo como sucesor, o comenzar a desempeñar en el mismo actividades que, a juicio de la autoridad competente, estén sujetas a la aplicación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, debería estar obligada a notificarlo previamente al servicio competente de la Inspección del trabajo, ya sea directamente o por conducto de otra autoridad designada a el efecto.

- Los miembros deberían tomar disposiciones en virtud de las cuales los planos de nuevos establecimientos o procedimientos de fabricación, puedan ser sometidos al servicio de inspección del trabajo competente, para que determine si dichos planos dificultarán o imposibilitarán el cumplimiento de la legislación sobre higiene y seguridad industriales o constituirán un peligro para la salud y seguridad de los trabajado

res.

- A reserva de cualquier otro recurso que pueda establecerse conforme a la legislación nacional la realización de las obras a que se refieran los planos de nuevos establecimientos, instalaciones y procedimientos de fabricación que en virtud de la legislación nacional, se considere peligrosos o insalubres, debería estar condicionada a la ejecución de cualesquiera alteración que ordene dicho servicio a los efectos de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

II. Colaboración de empleadores y de trabajadores respecto a la Higiene y Seguridad;

- Debería estimularse la adopción de sistemas de colaboración entre empleadores y trabajadores, a fin de mejorar las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores.

- Dichos sistemas podrán revestir la forma de comités de seguridad u organismos similares y creados dentro de cada empresa o establecimiento en los que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores.

- Debería autorizarse a los representantes de los trabajadores y de la empresa y más especialmente a los representantes de los comités de seguridad u organismos similares, si los hubiere para que colaboren directamente con los funcionarios de la inspección del trabajo, en la forma y dentro de los límites fijados por la autoridad competente, cuando se efectúen investigaciones y, en particular, cuando se realicen investigaciones sobre los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales.

- Debería facilitarse la colaboración de los funcionarios de la inspección del trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores mediante la organización de conferencias comisiones mixtas u otros organismos similares en los que los representantes de la inspección del trabajo puedan discutir con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones referentes a la aplicación de la legislación del trabajo y a la higiene y seguridad de los trabajadores.

- Se deberían tomar las medidas necesarias para aconsejar a instruir a los empleadores y a los trabajadores sobre la legislación del trabajo y las cuestiones de higiene y seguridad industriales por medio de: -conferencias, charlas radia das, anuncios, folletos, y películas que expli quen las disposiciones de la legislación del trabajo y que sugieran métodos para su aplica ción y medidas para evitar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; -expo siciones de higiene y seguridad; -y cursos en escuelas técnicas sobre la higiene y la seguri dad en la industria.

III. Conflictos del trabajo:

Las funciones de los Inspectores del Trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo.

IV. Informes anuales sobre la Inspección:

Los informes que se publiquen anualmente sobre la labor de los servicios de inspección debe rían siempre que ello fuere posible proporcio nar la información siguiente: -una lista de las leyes y reglamentos concernientes a las activi dades del sistema de inspección que no hayan si do mencionados en informes anteriores; -pormero res del personal del sistema de inspección del trabajo, especialmente: -el número de inspecto res total; -el número de inspectores por cate gorías; -el número de inspectores; -y los deta lles sobre la distribución geográfica de los servicios de inspección.

-Estadística de los establecimientos sujetos a inspección y del número de personas empleadas, en ellos, que indiquen especialmente: -el núme ro de establecimientos sujetos a inspección, - el promedio de personas empleadas en dichos es tablecimientos durante el año, -los pormenores de las personas empleadas, clasificadas de a cuerdo con los siguientes epígrafes: hombres , mujeres y menores.

-Estadísticas de las visitas de inspección, que indiquen especialmente: -el número de estable cimientos visitados, -el número de visitas e fectuadas, clasificadas en diurnas y nocturnas -el número de personas empleadas en los esta blecimientos visitados, -el número de estable cimientos visitados más de una vez durante el año.

-Estadísticas de las infracciones y sanciones que indiquen especialmente: -el número de infracciones notificadas a las autoridades, -los pormenores de la clasificación de dichas infracciones, de acuerdo con las disposiciones legales a que se refieran, -el número de sanciones impuestas, -los pormenores de la naturaleza de las sanciones impuestas, por las autoridades en los diferentes casos -Multas, prisión, etc-.

-Estadísticas de los accidentes del trabajo que indiquen especialmente el número de accidentes del trabajo notificados y los pormenores de la clasificación de dichos accidentes: -por industrias y categorías de empleo, -de acuerdo con su causa, -de acuerdo con la mortalidad.

-Estadísticas de enfermedades profesionales que indiquen especialmente: -el número de casos de enfermedad profesional notificados, -los pormenores de la clasificación de dichos casos, por industrias y categorías de empleos, -los pormenores de la clasificación de dichos casos de acuerdo con sus causas o características, tales como la naturaleza de la enfermedad, o las sustancias tóxicas o procedimientos de fabricación insalubres que hayan causado la enfermedad.¹

La O.I.T. se ha empeñado siempre en fomentar sistemas efectivos de Inspección del Trabajo para asegurar que las normas teóricas comprendidas en las leyes laborales tengan aplicación real y que, de ésta manera, se transforme en normas efectivas para la protección de las clases menos favorecidas. Su acción en éste sentido, culminó en 1947 cuando la Conferencia Internacional del Trabajo en su Trigésima Reunión, adoptó el Convenio sobre la Inspección del Trabajo, que ha recibido un número suficientes

¹GINEBRA. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación Nº 81. Suecia: s.n. 1947, p. 16

de ratificaciones como para indicar que sus disposiciones pueden aplicarse de modo general.

3. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA

Esta consiste, en la vigilancia que ejerce el Estado para que las leyes laborales y de seguridad social tengan su cabal cumplimiento.

La labor se lleva a cabo especialmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en materia de Salud Ocupacional el mismo Ministerio y las varias instituciones que tienen funciones de seguridad social y de salud como son: El Instituto de los Seguros Sociales -I.S.S.- y el Ministerio de Salud.

En todo el territorio Nacional y especialmente en sus centros más poblados existen funcionarios del Estado, Inspectores y Visitadores del Trabajo que cumplen allí sus funciones. La inspección se realiza sobre el salario y el cumplimiento de la ley laboral y de las normas de higiene y seguridad industrial.

Las empresas privadas, las empresas del Estado y las de

economía mixta, las de capital nacional y de capital extranjero, las cooperativas, los trabajadores independientes, las empresas urbanas y rurales, están sujetas a la Inspección del Trabajo.

Esta inspección consiste en la comprobación de la aplicación correcta de las normas vigentes; la información y asesoramiento a los directivos de las empresas y a los trabajadores; las acciones pertinentes para prevenir, corregir o sancionar las situaciones que se presentan, el estudio y actualización de normas y procedimientos según las necesidades, la concentración y coordinación entre los distintos organismos que llevan a cabo la inspección y entre las empresas y los trabajadores, se busca cada vez más una completa inspección preventiva. El campo de acción de la inspección abarca las tres áreas básicas: control, asesoramiento e información.

Colombia ha ratificado el Convenio Internacional del Trabajo Nº 81, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio mediante la Ley 23 de 1967; y el Convenio Nº 129 relativo a la Inspección del trabajo en la agricultura, mediante la Ley 47 de 1975.

3.1. ORGANIZACION DE LA INSPECCION

3.1.1. Organización Administrativa. La ley divide las labores de inspección en tres áreas a saber: -la Dirección General del Trabajo que tiene a su cargo la vigilancia para el cumplimiento de las disposiciones legales puramente laborales, es decir la relación de los derechos obrero-patronales; -la Dirección General del Menor Trabajador que inspecciona el trabajo de los menores de 18 años; -y la Dirección General de la Seguridad Social que se ocupa de la protección de los trabajadores en materia de higiene, y seguridad industrial.

Los inspectores del trabajo han de cumplir sus funciones en las áreas indicadas y disponen de claros y completos conocimientos en ellas. Por estas razones se imparten conocimientos en materia laboral, administrativa y de seguridad social, destacando en ésta última la salud ocupacional.

La inspección del trabajo cumple las funciones de programa a nivel nacional, la actividad de vigilancia y control del cumplimiento de las normas legales, convencionales y arbitrales en materia laboral; fija pautas para lograr el cabal cumplimiento de las funciones de vigilancia a fin de prevenir los conflictos y garantizar la eficaz protec

ción de los trabajadores; ordena visitas de inspección para controlar el cumplimiento de las disposiciones legales, convencionales y arbitrales a nivel regional, realiza estudios encaminados a corregir las irregularidades encontradas a través de las visitas de inspección; tramita las consultas que le sean formuladas a la misma División y a los funcionarios de las dependencias Departamentales, en lo relacionado con la vigilancia y control del cumplimiento de las normas; sanciona a quienes violen las normas legales, convencionales o arbitrales, -Decreto 062 de 1976- art 21-.

La inspección de salud ocupacional, programa las actividades en materia de Medicina, seguridad e higiene en el trabajo, coordina con su labor con el Ministerio de Salud y demás entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales; dicta las normas sobre Medicina del trabajo; sirve como cuerpo técnico de consulta a la justicia ordinaria del trabajo; aprueba los reglamentos de higiene y seguridad industrial; realiza conjuntamente con otros organismos campañas de divulgación sobre la prevención y control de los riesgos profesionales, sanciona a quienes violen las normas legales y reglamentarias; estudia la organización y funcionamiento de los servicios médicos y asistenciales que prestan las instituciones de seguridad social; investiga en los lugares de trabajo a

los aspectos de su especialidad; propone la modificación o supresión de normas y reglamentos; conceptúa sobre las condiciones de organización y funcionamiento de los servicios, evalúa las incapacidades por accidente de trabajo y propone las medidas preventivas para evitar los riesgos, identificarlos, prevenir accidentes y enfermedades profesionales; elabora los reglamentos por ramas de actividad económica; práctica visitas a los lugares de trabajo con el fin de comprobar el cumplimiento de la ley y los reglamentos; estudia y conceptúa sobre los que ya existen, y dicta las normas para su actualización y las tablas de valuación de incapacidades; prepara y suministra las estadísticas relacionadas con la Medicina, seguridad e higiene del trabajo.

3.1.2. Organización Territorial. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tiene en 1990 en todo el territorio Nacional 22 oficinas Regionales en los Departamentos de la Nación y 6 oficinas en los territorios. En el sector central y en los territorios dispone de 120 Inspectores de trabajo y 140 Visitadores.

Además la labor de inspección del trabajo en salud ocupacional cuenta con 196 Inspectores que pertenecen al Instituto de los Seguros Sociales, -I.S.S.- al Ministerio de Salud y los Servicios Seccionales de Salud y el Ins

tituto Nacional de Salud. Estos recursos humanos son insuficientes para atender la población trabajadora y las empresas del país.

Los recursos materiales desde los puntos de vista cuantitativos y cualitativos pueden calificarse de aceptables: en algunas instituciones son modernos y suficientes y en otros escasos y obsoletos.

3.1.3. Organización Material. El Inspector del trabajo, tiene una mayor y casi exclusiva participación en las actividades de conciliación ante las reclamaciones de los derechos individuales. La Visitaduría del Trabajo en las Divisiones Departamentales y en las Inspecciones del trabajo se concentra a la inspección de las empresas en una actividad netamente correctiva. Y las labores de higiene y seguridad industrial, tanto preventivas como correctivas, se realizan por los inspectores tanto del Ministerio de trabajo como de las entidades que también desarrollan esas funciones.

El acta de visita, como la programación de las que se llevan a cabo de oficio, persiguen dos fines especiales, cuantificar el número de visitas anuales y establecer el grado de cumplimiento de las normas laborales, lo cual, se realiza mediante la aplicación de criterios homogéneos

os de visitas de inspección. Adicionalmente, aumentan o las inspecciones en todo el territorio nacional orientando y ordenando la unidad de procedimientos para lo cual, se lleva una estadística relativa a sanciones y comunicaciones. El marco operativo de la visitaduría de trabajo comprende la realización de la visita, la utilización del acta, la recopilación de información por infracciones cometidas y registradas en el formulario de vigilancia laboral y el envío de la información a las oficinas centrales.

3.1.4. Coordinación con otros Servicios. Todas las labores de inspección laboral propiamente dicha, es decir de los derechos obrero-patronales, se realiza por parte del Ministerio. La inspección sobre higiene y seguridad industrial se realiza en coordinación y/o el apoyo del Ministerio de Salud, el Instituto de Seguros Sociales, el Ministerio de Minas, las Cajas de Previsión Social, y de más entidades encargadas de la Salud Ocupacional, de acuerdo a las competencias y coberturas asignadas en el Decreto 614 de 1984.

3.2. RESPONSABILIDADES DE LA INSPECCION

3.2.1. Responsabilidades Jurídicas. El control de la aplicación de las disposiciones legales está previsto en

la Ley Colombiana en el Código Sustantivo del Trabajo, en Decretos y Resoluciones reglamentarios y en los procedimientos adoptados por el mismo Ministerio. El Decreto , 062 de 1976 orgánico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, le señala las siguientes funciones: formular la política social, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, elaborar, dirigir y coordinar la ejecución de los programas del sector socio-laboral; vigilar el cumplimiento de las normas que se regulan, las relaciones obrero-patronales, y dar la debida , protección al trabajo, fomentar el sindicalismo y propender por su perfeccionamiento y capacitación; estudiar los recursos humanos y lograr la adecuada utilización de la mano de obra; coordinar y regular las migraciones laborales, dirigir la capacitación profesional y la readaptación laboral, propender por el aumento de la productividad y mejorar a las condiciones de vida y la recreación de los trabajadores y sus familias, estudiar la implantación de las nuevas tecnologías y su incidencia en el campo laboral; fomentar y vigilar el cumplimiento de la política de seguridad social.

El trabajo de inspector consiste en comprobar mediante la atención al público y las visitas a las empresas, el cumplimiento de las normas legales en materia laboral y el asesoramiento y la información a las autoridades supe

rios. La legislación del trabajo ha investido con el carácter de Policía a los Jefes de las Divisiones Departamentales y Jefe de la Sección de Inspección de Trabajo.

Igualmente los visitantes de trabajo que ejercen la labor de control y vigilancia tienen el carácter de inspectores de policía en algunas circunstancias y de funcionarios de instrucción cuando investigan irregularidades sindicales; ellos no tienen facultad de sancionar, la cual, es exclusiva de los Jefes de las Oficinas Seccionales, y de los Inspectores. El procedimiento para la interposición de Recursos contra las providencias dictadas por los funcionarios también está previsto en la Ley del Trabajo.

Debido al trato constante con empleadores y trabajadores, el Inspector o Visitador de Trabajo debe estar en condiciones de aconsejar y proporcionar informaciones y recomendaciones legal y técnicamente adecuadas. Se busca familiarizar a los interesados con las obligaciones inspectivas, por tanto empleadores y visitantes deben ser estimulados al cumplimiento de la legislación.

Una buena comunicación del Inspector con las partes interesadas permite reducir el número de conflictos laborales y realizar una labor de prevención de los mismos. El inspector de trabajo tiene el carácter de Inspector de Po

licia no con el fin de reprimir infracciones sino con el de prevenir los conflictos en razón de que la ley nacional al investido de ese carácter, le otorga los poderes mínimos necesarios para el ejercicio normal de sus funciones. Con estas facultades, Inspectores y Visitadores deben realizar las visitas en forma permanente particularmente de oficio, lo cual les permite estar informados de proyectos nuevos de los empresarios y la apertura de nuevos establecimientos; determinar los medios que puedan evitar la repetición de situaciones de riesgo o conflicto y aprovechar la visita para aconsejar e instruir a empleadores y trabajadores sobre las disposiciones de la legislación laboral.

La inspección del trabajo no ha quedarse en su funciones coercitivas, la que puede crear tensiones que más tarde producen actitudes negativas. Hoy se acentúa el trabajo en la función de asesoría, se trata de atenuar las tensiones que surjan, se otorgan plazos razonables, se procura el consenso, se persuade acerca de las ventajas de la integración de las fuerzas productivas y se deja para el último lugar, el aspecto coercitivo de la Policía laboral

Inspectores y Visitadores se encuentran inmediatos a la problemática laboral, son estos funcionarios quienes con su labor cotidiana están en condiciones de preverla, re

gistrarla y corregirla.

3.2.2. Responsabilidades Técnicas. El último estudio nacional de salud establece nuestra realidad de accidentes en la industria nacional que es definitivamente preocupante.

En el período de un año ocurrieron en una población de 8.5 millones de trabajadores 2.300.000 accidentes, para una tasa de 279,3 accidentes anuales por cada 1.000 trabajadores. De estos accidentes el 56% causaron alguna incapacidad para trabajar con un total de 15.000.000 días perdidos por año, un promedio de 6,6 días de incapacidades por accidente.

Asumiendo que los incapacitados devengan todos el salario mínimo, si se estiman los costos directos e indirectos y los rendimientos perdidos en la producción, el costo de los accidentes en nuestro país, ascendió en 1983 a casi 100.000 millones de pesos.(2)

Por éstas razones se ha iniciado la adopción de un plan nacional de Salud Ocupacional, con importantes acciones normativas y operativas que ya tuvieron su inicio en los Decretos 586 de 1983 y 614 de 1984 para llegar en un futuro mediano a obtener un sistema unificado de investigación, vigilancia, control y asesoría que permita la mejor utilización de los recursos. La coordinación de los pro

²LA INSPECCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA./ Revista Actualidad Laboral. Nº 20. (Mzo-Abril-1987). Bogotá. Legislación Económica. 1987. 32p. Bimestral. ISSN -0120-5188. p. 7

gramas en salud ocupacional que adelantan las entidades gubernamentales con los sindicatos y los patronos, y la coordinación de las actividades de salud ocupacional con el sistema Nacional de Salud, integrando sus actividades con la Medicina preventiva.

El establecimiento de mecanismos que permiten aumentar la cobertura de estos servicios a todos los grupos de la población trabajadora, especialmente a los que presentan altos riesgos, en los del sector informal, menores, asalariados, campesinos y trabajadores independientes. La promoción de la educación y prevención en salud ocupacional por sistemas formal y no formal y en educación a distancia, y en fin en la búsqueda de la realización del principio de que la productividad y el trabajo dependen en buena medida de la salud de la población.

La seguridad, higiene y medicina del trabajo tienen gran importancia, sus condiciones difieren entre el sector urbano y rural productivo, y entre el sector moderno y atrasado de la economía. La política que se desarrollan actualmente consulta a los intereses de todo el país es decir, las preferencias gubernamentales, empresariales y de los trabajadores.

Los Inspectores de trabajo después de practica

da la visita o de recibido el informe o la queja estan facultados para elaborar un pliego de recomendaciones que se hará llegar al empresario, quién debe proceder de inmediato a corregir las anomalías anotadas dentro del término establecido. Si dentro del plazo concedido no se subsanan las anomalías el Ministerio de Trabajo por medio de Resolución motivada impone las sanciones que pueden consistir en multas sucesivas o en el cierre de la empresa -Resolución 2400 de 1979-. El Decreto 614 de 1984 determina como objetivos prevenir todo daño para la salud de los trabajadores que se derive de las condiciones de trabajo, eliminar o controlar los agentes nocivos y proteger a toda la población contra esta clase de riesgos. Busca dar asesoría a las empresas sin que por ello implique eximir a los empresarios de las responsabilidades propias.

Renueva las condiciones para el otorgamiento de licencias de funcionamiento y reglamentos de higiene y seguridad. Pero la más importante disposición es la conformación de Comités de Salud Ocupacional dentro de las empresas, conformados por empleadores y trabajadores y a las cuales se les asigna la máxima responsabilidad en el cumplimiento de las normas de seguridad industrial. El mismo estatuto determina con claridad a la responsabilidad de todas las agencias del Estado que intervienen en esa tarea. (3)

El programa de Medicina del Trabajo obliga a realizar en las empresas exámenes médicos, clínicos, y paraclínicos, para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud del operario. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, de prevención de enfermedades profesionales, accidentes, educación en salud. Asesoría en toxicología in

³ Ibid., p. 8

dustrial sobre los agentes de riesgo y en la introducción de nuevos procesos y substancias. Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios. Ase⁴oría en aspectos mé dico laborales, individual y colectiva. Determinación de espacios para el descanso y recreación como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.

En cuanto se refiere a los trabajadores, deternina res ponsabilidades en el cumplimiento de las normas respecti vas y hacia la participación en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades por medio de sus representantes en los comités de salud ocupacional de la respectiva empresa.

3.2.3. Responsabilidades Sociales. El funcionamiento de la democracia permite la expresión de todas las fuerzas sociales desde todos los grupos que componen una Nación, de tal suerte que la dirección histórica de un pueblo sea señalada por ese mismo pueblo y no por un poder distinto En el curso de la historia de la Nación Colombiana ésta es la experiencia que ha llegado a contenidos de tanto vigor, hasta ser así reconocido por todos los estamentos de la nacionalidad, desde los más tradicionales hasta a las más jóvenes. La democracia es per se una brújula in dicadora del rumbo nacional. En el ámbito laboral es de cir, en el espacio que las fuerzas productivas crean pa

ra que sean armónicas sus relaciones, la lucha y la integración no son dos cosas opuestas, sino un único proceso de conjunto.

La integración es el fin supremo de la política. La integración supone el desarrollo de una sociedad armoniosa. El consenso así aparece como consecuencia de los antagonismos. El método de análisis de los hechos sociales en la primera fase de nuestra nacionalidad fué esencialmente deductivo, por lo tanto, los resultados fueron puramente normativos, es decir, tratamos en el pasado de definir las reglas que permitieran hacer funcionar una buena sociedad en lugar de descansar sobre juicios de realidad, que expresan lo que son en verdad las cosas, los sucesos y los hombres. No podremos confrontar la realidad con definiciones establecidas a priori sobre el bien y el mal, lo justo y lo injusto, definiciones que pueden ser absolutamente intangibles. Por éstas razones el análisis de nuestro clima social está hecho en el presente con base en afirmaciones de nuestra realidad. Los Colombianos sabemos que la búsqueda de la armonía social, requiere de la sensatez y buena voluntad de todos.

El movimiento natural de la historia tiende a reducir a los antagonismos y a desarrollar la integración social. Toda decisión en el orden existente es proyecto de un or

den superior más auténtico. Toda lucha confronta un sueño de paz y constituye un esfuerzo por realizarla.

En cuanto se refiere a la participación en el progreso del derecho social sabemos que ella depende de cómo vamos creando en nuestro país una conciencia nacional. Y nuevas formas de participación permitirán transformar, nuestra vida cotidiana. El control que ejerce la sociedad de consumo se da cada vez más al margen de los intereses y deseos de los individuos, sobrevalorando la actividad económica y subestimando los valores esenciales sobre la base de la represión de los deseos individuales es decir, sobre la pérdida del sentido de la vida.

- La participación de todo el pueblo lograría por su propia acción transformar la calidad de la vida. El escepticismo, el aislamiento, la dispersión no contribuyen al fortalecimiento individual y colectivo. Con la fuerza de la participación podemos ir transformando nuestra propia sociedad y la acción comunitaria conseguirá que todos vayamos integrando activamente al cambio social que requiere el país.

3.3. FACULTADES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

En sentido extenso todas las autoridades del trabajo vie

nen a ser funcionarios de inspección y vigilancia de las leyes laborales.

En nuestra legislación los Inspectores de trabajo tienen el derecho del libre acceso a los establecimientos en la realización de investigación y la facultad de sancionar. El acceso a los establecimientos laborales es de carácter imprevisto, sin previa notificación y éste carácter constituye la mejor forma para que el Inspector conozca y aprecie las condiciones reales en que el trabajador desarrolla su labor. El establecimiento se selecciona al azar cuando se trata de visitas de oficio, y estas acciones constituyen la base de una labor preventiva ya que al detectarse con antelación las deficiencias en el cumplimiento de las normas laborales, se puede evitar proliferación de conflictos en el orden individual o colectivo. También se realizan visitas a petición de parte, y son aquellas solicitadas por los interesados, sean estos trabajadores, sindicalizados o no, representantes de organizaciones sindicales o terceros y se efectúan a raíz de las demandas presentadas por los afectados en el cumplimiento de las normas legales o los convenios laborales.

La facultad de libre acceso es una condición previa para el ejercicio del control en el interior del establecimi

ento y el inspector está facultado por la ley para proceder a realizar cualquier prueba, investigación o examen que considere necesario para enterarse del cumplimiento, de las normas legales.

Sus facultades son cuatro: interrogatorio, control de registros, control de carteles y avisos y control de materiales utilizados en el trabajo. Así mismo el inspector tiene el derecho de tomar muestras, sugerir las modificaciones en las instalaciones y de convocar a las partes especialmente en los comités de salud ocupacional que están instituidos a nivel de empresa. (4)

3.4. INFRACCIONES Y SANCIONES

La facultad para sancionar consiste primordialmente en dictar medidas de carácter preventivo con el fin de evitar posibles conflictos de trabajo. El Inspector o visitador de trabajo puede advertir o aconsejar antes de emplear un sistema coercitivo. En el caso de la advertencia, el inspector tiene la posibilidad de invitar al empleador para que tome las medidas necesarias con el objeto de que las normas sean aplicables. Se recurre a dar un plazo razonable que varía de acuerdo a la magnitud de la infracción. En última instancia se procederá a sancionar mediante Resolución que puede ser recurrida ante el

⁴Ibid., p. 9

Jefe de la División Departamental de Trabajo respectiva. En el caso de existir peligro inminente a la salud y seguridad de los trabajadores, las medidas deben ser hechas efectivas de inmediato.

3.5. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS INSPECTORES

Se prohíbe a los Inspectores y Visitadores de Trabajo tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos que esten bajo su vigilancia. Este hecho les afectará, pues la imparcialidad y la independencia que deben tener estos funcionarios resultaría comprometida, si existiera nexos con uno u otro sector, lo que iría en detrimento de su autoridad.

El Inspector y los Visitadores mediante las investigaciones que realizan, analizan registros, observan maquinarias, convoca los procesos de producción y pueden tener conocimientos confidenciales de la empresa, ante lo cuales estos funcionarios estan obligados a mantener un secreto profesional acerca de la información referente a éstas materias.

Igualmente deben considerar como absolutamente confidencial el origen de las quejas que se formulen pues de és

ta manera se evitan represalias o medidas discriminatorias. La legislación nacional ha previsto normas que regulan el cumplimiento de estos deberes y establecen el procedimiento a seguir en caso de faltas, ellas son: El Decreto 2400 de 1968 título 2 capítulo 2, arts 6 a 9; Decreto 3074 de 1968 en concordancia con el Decreto 1950 de 1973; y el Decreto 2447 de 1975, y la Resolución 435 de 1977.

No disponemos en la actualidad de estudios completos actualizados como fuera de desear sobre accidentes de trabajo y exposición a factores de riesgo en los ambientes laborales, nos falta también un análisis del problema de las enfermedades profesionales, pero por los que se han realizado sabemos de la magnitud del problema de seguridad industrial y salud laboral, con muy serias consecuencias para la salud del operario, el ejecutivo, como también para las finanzas de las empresas y el país.

3.6. DESARROLLO DE LA LABOR INSPECTIVA

Las oficinas de inspección, tanto la Central como las Regionales, cada vez disponen de mayores elementos de juicio para la labor inspectiva. Así la Oficina de Planeación del Ministerio de trabajo efectúa periódicamente la recepción de los formularios estadísticos que están obli-

gadas a enviar las empresas y elabora un Boletín de Estadísticas del sector trabajo que publica y distribuye en todo el territorio nacional.

En algunas ocasiones el Inspector previamente a su visita puede reunir informaciones sobre los establecimientos, antecedentes, mano de obra, naturaleza de la actividad, conflictos y accidentes, infracciones, sanciones y reincidencia pero algunas veces la visita se realiza sin el estudio y recopilación de estos antecedentes.

La mayoría de las veces la visita se efectúa sin previa notificación pero cuando se trata de empresas rurales o las grandes empresas del sector minero o del sector hidroeléctrico se requiere y se acostumbra una previa notificación a los representantes de la empresa. De ordinario la visita se realiza mientras la empresa está funcionando, es decir durante las horas ordinarias laborales, pero en algunos casos el Inspector está facultado para realizar la visita en horas de la noche cuando la empresa funciona en forma continua. En ningún caso en días feriados cuando la empresa está cerrada y los trabajadores no se hallan en ella, el Inspector debe realizar visitas de inspección.

Por otra parte, la visita no ha de limitarse al asunto

que ha motivado la intervención del inspector. Es decir, debe aprovecharse su presencia para ampliar la inspección a otros casos que pueden ser considerados como deficientes por los propios trabajadores.

Como la inspección no se programa por regiones geográficas sino por casos, ordinariamente no se aprovecha la presencia del inspector en una región para agotar la visita a todos los establecimientos de la misma región. Los inspectores no deben limitar su acción a los puntos del formulario, el accidente o la infracción que se estudie.

3.7. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS EMPLEADORES

Anualmente los empleadores deben enviar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el formulario estadístico que contiene los datos pormenorizados de su empresa y actividad. Sus obligaciones en cuanto se refiere a la visita están señaladas por la ley en el sentido de facilitar el acceso a las instalaciones y verse obligados a suministrar toda la información que el Inspector requiera, más no están obligados a suministrar transporte, locales especiales aparatos de medición. Es obligatorio para la empresa exhibir el Reglamento de Trabajo, el horario, los turnos, la indicación del lugar y fecha del pago de los salarios, la composición de los equipos, etc. La legislación prevé

que todo empleador tiene la obligación de notificar inmediatamente a la autoridad del lugar la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo. La inspección de trabajo, tiene la obligación de disponer que un funcionario se traslade inmediatamente a la empresa donde ocurrió el accidente, se inicie la investigación respectiva, el informe y las medidas a que haya lugar.

3.8. INFORMES DE INSPECCION

La sección de estudios y estadística de la Oficina de Planeación y Economía Laboral del Ministerio, elabora periódicamente el Boletín de Estadística laboral, y por vía de ejemplo en el Nº 14 de Julio a Octubre de 1985 dice: Se realizaron 1.070 visitas de Inspección a empresas pertenecientes a diversos sectores económicos en todo el país. De las empresas visitadas 41 cumplían todas las normas y 1.029 violaban una o más de las disposiciones laborales vigentes.

Los sectores económicos que se constituyeron en el más importante objeto de las visitas fueron: el sector del comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles, el sector industrial, el sector de los servicios comunales, sociales y personales, estos registraron el 93.8% de total de las visitas realizadas, el restante o 6.2% fué practicado a empresas de los demás sectores económicos.

Antioquia fué el Departamento que mayor número de visitas reportó a la Oficina de Planeación, registrando 346; le siguieron en importancia: Cundinamarca con 181; Valle con 132; Caldas con 104; Nariño con 92; y Bolívar con 58 visitas. En éste último período solo 14 de los 24 Departamentos enviaron visitas de inspección, razón que justifica la baja de estos en un 14.8% con relación a los bimestres anteriores.

Las normas laborales vigentes que han sido violadas con mayor frecuencia por las empresas son

las siguientes: 538 no pagaban al I.C.B.F., 443 no pagaban subsidio familiar, 404 no tenían afiliados a sus trabajadores al I.S.S., 340 no presentaban Reglamento de trabajo, 295 no presentaban Reglamento de higiene, 276 no presentaban in forme laboral, 192 no pagaban primas de servicio, 150 no pagaban intereses a la cesantías, 142 no pagaban auxilio de transporte, 138 no pagaban a recargo nocturno, ni tiempo extra, 105 no daban copia de contrato de trabajo, 89 no pagaban el salario mínimo, y 88 no presentaban nóminas de pago. (5)

Es importante anotar que el número de infracciones laborales registradas en diferentes períodos en las empresas de los diversos sectores económicos, ha venido disminuyendo notablemente, gracias a la oportuna intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3.9. DERECHO DE PETICION ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

Los Inspectores deben conocer lo concerniente a la reglamentación del Derecho de Petición y a las normas de procedimiento administrativo, motivo por el cual el Ministerio, expidió la Resolución 1032 de 1985 que al respecto, dice:

Art 19: De conformidad con el art 45 de la Constitución Nacional y el art 50 del Decreto 01 de

⁵Ibid., p. 10

1984 -Código Contencioso Administrativo- toda persona tiene derecho a formular peticiones respetuosas en forma verbal o escrita, sobre las materias adscritas al Ministerio de Trabajo y seguridad social y los funcionarios tienen la obligación de dar respuesta de conformidad con el trámite y dentro de los términos que se indican en ésta Resolución.

-Derecho de Petición en Interés General:

Art 20: De las peticiones escritas: Toda persona podrá hacer peticiones escritas a través de cualquier medio. Las peticiones deben contener por lo menos: -la designación de la autoridad del trabajo a la cual se dirigen, -los nombres y apellidos completos del solicitante, del representante o apoderado, según el caso y la indicación del documento de identidad y de la dirección, -el objeto de la petición, -las razones en que se apoya, -relación de los documentos que se acompañan, -y la firma del peticionario o la constancia de hacerlo a ruego.

Párrafo: Las peticiones formuladas en forma escrita serán recibidas y radicadas en la Sección de Archivo y Correspondencia de las dependencias del Ministerio en Bogotá y en las secretarías de las Divisiones departamentales del trabajo, en las secretarías de los servicios regionales de empleo y en las secretarías de las inspecciones de trabajo que se hallan fuera de la sede de la División departamental a la cual pertenecen, en un libro que contenga los siguientes datos: número de orden, nombre del peticionario, procedencia, fecha de entrada y salida y naturaleza de la solicitud.

Art 30: Peticiones incompletas: cuando a la petición no se acompañen los documentos necesarios, en el acto de recibo, el funcionario así lo indicará al peticionario, señalando los que faltan, si éste insiste en que se radique la petición, se le recibirá con la constancia expresa de las advertencias formuladas sobre el particular.

Parágrafo: los funcionarios encargados de la recepción y radicación autenticarán las copias de las peticiones y de los documentos adjuntos a la solicitud, cuando así lo requieran los peticionarios.

Art 40: Término de traslado: la petición formulada y los documentos radicados la forma indicada, serán remitidos dentro de las 24 horas siguiente a la oficina que debe dar o preparar la respuesta correspondiente, atendiendo a la naturaleza del asunto o a las órdenes que sobre el particular impartan el Despacho del Ministro o la Secretaría general.

Art 50: Término para resolver: las peticiones se resolverán o se contestarán dentro de un término de 15 días contados a partir de la fecha de recibo. Cuando no fuere posible dar contestación en dicho plazo, se deberá informar así al interesado, indicándole los motivos de la demora y la fecha en la cual se resolverá la solicitud.

Art 60: Desistimiento: los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, pero las autoridades del trabajo podrán continuar de oficio la actuación si lo consideran necesario para el interés público, y tomar la decisión que fuere del caso.

Art 70: De las Peticiones en forma verbal: cuando la petición se formule en forma verbal, los funcionarios que adelanten se indican, la consignarán por escrito. De la misma manera que procederá cuando el peticionario manifieste no saber leer ni escribir. De todo ello se entregará constancia al interesado que lo solicite.

Parágrafo 1: De conformidad con el art 26 del Decreto 01 de 1984, los asesores, directores, jefes de división central, regional y de empleo, inspectores, cuya sede se halle ubicada fuera de la sede de la división a la cual pertenecen, o los funcionarios que ellos designen, tendrán a su cargo el absolver todo lo relativo del derecho de petición, de información, de consultas verbales al público, en audiencias que concederán los días Lunes, Miércoles y Jueves de 2pm a 5 pm, y dentro de las cuales se resolverán las mismas. De no ser posible dar respuesta a la petición, se le comunicará así al interesado y se le citará para nueva audiencia dentro de los ocho días siguientes.

Parágrafo 2: las dependencias del Ministerio a todo nivel, que en la actualidad atiendan con consultas diariamente, tales como relaciones individuales, y visitaduría de trabajo, continuarán pachoando en forma ordinaria.

-Derecho de Petición en Interés Particular:

Art 8º: Peticiones: a las peticiones formuladas en interés particular, se les aplicará lo dispuesto en el capítulo anterior.

Art 9º: Requisitos especiales: cuando la ley o el reglamento exijan acreditar requisitos especiales para que pueda iniciarse o adelantarse la actuación administrativa, la relación de aquellos deberá fijarse en un lugar visible al público en las dependencias respectivas.

No podrá exigirse al peticionario documentos que reposen en el Ministerio, o que se puedan obtener en los archivos.

Art 10: Solicitud de informes o documentos adicionales: si las informaciones o documentos que si proporciona al interesado no fueren suficientes para decidir, se les requerirá una sola vez y en forma escrita que suministra los documentos que hagan falta.

Este requerimiento interrumpe los términos indicados para la decisión, reanudándose al momento de presentar la información.

Art 11: Citación a terceros: Si de la misma petición o de los registros que se lleven a cabo en el Ministerio se concluye que hay terceros interesados en los resultados de la actuación, se le citará para que puedan hacer valer sus derechos.

En el acto de la citación se dará a conocer claramente el nombre del peticionario y el objeto de la petición.

Si la citación no fuere posible o resultare demasiado costosa o demorada, se hará la publicación que adelante se indica.

Art 12: Publicidad: cuando de la misma petición apareciere que terceros no determinados puedan estar directamente interesados o resultar afectados con la decisión, el texto o un extracto de aquella que permite identificar su objeto, se insertará en la publicación que para el efecto tuviere la entidad, o en un periódico de amplia o circulación nacional o local, según el caso.

Art 13: Costos de publicaciones y citaciones: el valor de las publicaciones y citaciones que tratan los artículos anteriores, deberá ser cu

bierto por el peticionario dentro de los cinco días siguientes a la orden de realización si no lo hiciere, se entenderá que desiste de la petición.

-Derecho de Petición en Informaciones:

Art 14: Del derecho a la información: toda persona podrá solicitar y tener acceso a la información sobre la acción de las autoridades del trabajo y en particular, a que se le expida copia de sus documentos, dentro de los términos que a delante se indican.

Art 15: Información general: la Oficina de Correspondencia del Ministerio del Trabajo en Bogotá, las Secretarías de las Divisiones Departamentales de trabajo, las Secretarías de los Servicios Regionales de Empleo, y las Secretarías de las Inspecciones de Trabajo, ubicadas fuera de la División a la cual pertenecen deberán mantener en lugar de fácil acceso al público, información general sobre el Ministerio y especialmente:

-Normas que le dan origen, que definen sus funciones y su organigrama.

-Los métodos, los procedimientos, formularios y sistemas para el trámite de los diversos asuntos en los despachos en que se hayan establecido dichos sistemas.

Parágrafo: para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, la Oficina Jurídica, a instancia de la sección de publicaciones, enviará copias fotostáticas de las normas, circulares consultas de la sala respectiva del Honorable H Consejo de Estado, que atañan directamente al Ministerio de Trabajo, y a los funcionarios indicados.

Los documentos anteriormente descritos estarán a disposición del público, dentro de los horarios de trabajo del Ministerio, y de los mismos cualquier persona podrá solicitar y obtener copias.

Art 16: Información especial y particular: toda persona tendrá acceso a los demás documentos, y podrá solicitar y obtener copia de ellos. La solicitud se negará si se refiere a algunos de los documentos que la constitución y la ley autorizan tratar como reservados. La decisión negati

va deberá motivarse.

Art 17: Inaplicabilidad de las excepciones: las excepciones que autoriza el artículo anterior no podrán invocarse para enervar el ejercicio de la facultad que la constitución o la ley confieren a los órganos del poder público, cuando obran según las normas del procedimiento aplicable, pero estos conservarán el deber de mantener reserva, si la ley no dispone otra cosa.

Parágrafo: el Ministerio de Trabajo por intermedio de la Secretaría General, decidirá sobre la petición de información especial y particular, en un término máximo de 10 días.

Notificación de las decisiones. Recursos: cuando las decisiones que resuelven peticiones de información se deciden en forma negativa, deberán notificarse al peticionario y al agente del Ministerio Público.

Contra todas las decisiones de información proceden los recursos y acciones previstas en el Decreto 01 de 1984 -Código contencioso administrativo-.

Art 18: Costo de las copias: los gastos que ocasionen la expedición de las copias y de toda actuación de la cual se soliciten, será a cargo del peticionario, previa cancelación de los derechos en la División General administrativa en Bogotá, y en la dependencia que la misma indiquen en las demás sedes, de acuerdo a lo previsto en Decreto 3579 de 1983.

-Derecho de Formulación de Consultas:

Art 19: Consultas: toda persona podrá formular consultas escritas y verbales a las autoridades del trabajo, en relación con las materias a su cargo.

Parágrafo 1: Radicación de consultas: los funcionarios encargados de la recepción y radicación deberán observar el mismo procedimiento indicado para la radicación de peticiones escritas, previsto en los arts 3, 4 y 5 de la presente Resolución.

Parágrafo 2: Si la respuesta de la consulta no fuere de la incumbencia directa del funcionario o dependencia a quién va dirigida, éste deberá enviarla en un término máximo de cinco días con

tados a partir de la fecha de su recibo, al funcionario o agente competente, informando de ello al interesado.

Art 20: Términos para decidir: El término máximo para decidir las consultas, será de 30 días contados a partir de la fecha de la recepción.

Art 21: Contenido de la respuesta: la absolución de las consultas se hará en términos definidos emitendo el concepto que fuere procedente, en forma clara y directa.

-Formulación de quejas por mal funcionamiento de los Servicios del Ministerio:

Art 22: Quejas por el mal funcionamiento: la formulación de quejas que por el mal funcionamiento de los servicios que debe prestar el Ministerio de Trabajo y la violación a los términos y procedimientos que aquí se indican, será remitida a la Visitaduría Administrativa del Ministerio en Bogotá, dependencia que de conformidad con los procedimientos indicados en el Decreto 1950 de 1973 y la Ley 13 de 1984, dispondrá de un término de 30 días para rendir un informe al Despacho del Ministro.

Art 23: Sanciones: La demora injustificada en el trámite de las peticiones, informaciones y consultas, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el art 76 del Decreto 01 de 1984 sin perjuicio de las acciones pertinentes ante la jurisdicción competente.

-Disposiciones Varias:

Art 24: Principios orientadores: las actuaciones administrativas se desarrollarán con arreglo a los principios de economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción en los términos y para los efectos del art 30 del Decreto 01 de 1984.

Art 25: Vigencia: El presente reglamento entrará en vigencia una vez la Procuraduría General de la Nación imparta la correspondiente aprobación, de conformidad con lo establecido en el art 32 del Decreto 01 de 1984.

Art 26: Alcance de la Reglamentación: por vía del ejercicio del Derecho de Petición, en forma

indicada en ésta Resolución, el Ministerio no podrá entrar a definir sobre la validez o nulidad de sus actos, o decisiones, ni calificar previamente lo que deba ser materia de decisión en las tramitaciones sometidas a procedimiento administrativo adoptados por las leyes.

Art 27: Aspectos no regulados: en los aspectos no regulados en el presente reglamento, se aplicará el Código Contencioso Administrativo.

Art 28: Reforma: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá reformar el presente reglamento, cuando las necesidades así lo exijan, o surjan modificaciones en su estructura y funcionamiento previa aprobación de la Procuraduría General de la Nación

Parágrafo: Copia del presente reglamento deberá ser fijado en lugar visible al público, en todas las dependencias del Ministerio.

La Procuraduría General de la Nación, mediante Resolución 057 del 23 de Abril de 1985, aprobó la Reglamentación del Derecho de Petición en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contenida en la Resolución 1032 de 1985 transcrita.

4. INSPECCIONES DEL TRABAJO COMO AUTORIDADES DE POLICIA

4.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL

A continuación destacaremos el procedimiento que viene aplicando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Bogotá, y el cual se está utilizando en las dependencias Regionales. Ellas deben planificar sus actividades de acuerdo con las secciones existentes en cada localidad.

Las funciones que señala el Decreto Ley 062 de 1976 y la aplicación de los Manuales que el Ministerio envía a sus Regionales, pueden servir como un proceso unificador de la actuación en todas las Seccionales del país.

4.1.1. Función de la Sección de Relaciones Individuales.

Cada uno de los funcionarios de ésta sección tiene sus funciones específicas, lo mismo que el Jefe de la misma, éste debe centrar su atención a:

- Atender consultas verbales de más de tres trabajadores

que hayan sido despedidos o retirados voluntariamente de una empresa.

- Expedir boleta de citación con el fin de hacer comparecer a patronos y trabajadores al Despacho.

- Enviar oficios de comparecencia a los patronos conminándolos bajo multa, dando aplicación al Decreto 443 de 1969 y a la Ley 11 de 1984.

- Celebrar audiencias con asistencia de más de tres trabajadores, a fin de promover la solución por vía conciliatoria de los conflictos de carácter individual que susciten entre los extremos de la relación laboral como consecuencia de la modalidad, naturaleza, efectos o ejecución del contrato de trabajo.

- Expedición de constancias, en caso de no comparecencia de algunas de las partes.

- Comisionar por auto a todos y cada uno de los inspectores en lo referente a las investigaciones de carácter administrativo laboral, cuando se trate de protección a la maternidad, -art 240 código sustantivo del trabajo-.

- Autorizar por escrito préstamos, anticipos, deducciones

o compensaciones del salario, cuando lo soliciten conjuntamente patrono y trabajadores, previa calificación del inspector respectivo, -art 151 ibidem-.

- Autorizar la compensación del 50% en dinero de las vacaciones causadas de los trabajadores, -art 189 ibidem-

- Conciliar en los conflictos rurales que se susciten entre los propietarios o arrendadores de tierras y los ocupantes de ellas, arrendatarios, aparceros, colonos y similares, previa citación del Procurador agrario, -Decreto Extraordinario 291 de 1957, art 1º-.

- Imponer multas mediante Resolución motivada en caso de no comparecencia de los patronos, cuando se hayan expedido boletas de citación y un telegrama oficial sin que se an atendidos por el citado, incurriendo de ésta manera en desacato a la autoridad, sancionable con multas conforme a lo establecido en el art 24 de la Ley 11 de 1984 y Decreto 443 de 1969 art 1º-.

- Conocer en segunda instancia de las apelaciones interpuestas en debido tiempo, contra las Resoluciones provenientes de los Inspectores de casos de protección a la maternidad o cuando se impongan multas a los patronos por aplicación indebida de las normas laborales.

- Rendir informe a la Jefatura de la División Departamental sobre las labores desarrolladas en la sección.

- Expedir paz y salvo a empresas o patronos que los solicitan.

- Oficiar al Das a solicitud de los trabajadores con el fin de evitar la salida del país a patronos nacionales o extranjeros que pretendan abandonarlo, desconociendo los derechos de los trabajadores.

Compete a los Inspectores de ésta sección, las mismas facultades conferidas al Jefe de la misma, cuando se trate de atender a uno o dos trabajadores. Además de lo anterior, debe instruir las investigaciones que les hayan comisionado el Jefe de la División relativas a las solicitudes de: -cierre de empresas, -art 464 código sustantivo del trabajo, -suspensión de actividades hasta por 120 días, -autorización para despedir colectivamente a trabajadores, -Decreto 1469 de 1978 art 37-, despido colectivo denunciado por los trabajadores, -instruir las investigaciones referentes a la protección a la maternidad, -artículo 240 código sustantivo del trabajo, -imponer multas cuando lo considere necesario, por violación de las normas laborales, mediante Resolución motivada en virtud del Decreto 443 de 1969.

- Imponer multas por desacato a la autoridad en caso de no comparecencia a las citaciones hechas a su despacho, Decreto 2351 de 1965 art 41, y numeral 2 de la Ley 11 de 1984.

Al personal de secretaría de ésta sección le corresponde: levantar actas de audiencias, transcribir resoluciones y recursos, redactar telegramas de citación, notificar los diferentes actos administrativos personalmente o por edicto -art 44 código contencioso administrativo-, elaboración de paz y salvos, autenticar actas con el visto bueno del respectivo inspector, efectuar el reparto de las investigaciones que correspondan para cada inspector, llenar o los formatos de las Resoluciones que autorizan la compensación del 50% de las vacaciones causadas.

4.1.2. Conciliación. En la conciliación antes del juicio la persona que tenga interés en conciliar una diferencia, podrá solicitar verbalmente, antes de proponer demanda para que el inspector de trabajo efectúe la correspondiente citación señalando día y hora con tal fin, -art 20 código de procedimiento laboral-.

En la conciliación se procederá de conformidad con la ley 39 de 1985. El funcionario ante quién se consulta dará una boleta de citación para el representante legal de la

empresa o patrono y obtener de éste la firma, dicha boleta deberá ser firmada por el citado. En caso de negación se hará firmar por dos testigos o un agente de la policía y sin estos requisitos la citación carece de validez.

Efectuada la citación en el día y hora señalada por el funcionario se llevan a cabo la audiencia, con la presencia de las partes, quienes podrán asistir por sí sola o por intermedio de su apoderado o representante legal. El funcionario oír a las partes, los interrogará acerca de los hechos que originan la diferencia, invitándolos a un acuerdo amigable, proponiéndoles fórmulas para ello de acuerdo en un todo con el espíritu de la conciliación.

De ésta diligencia se levantará un acta, que pueden ser conciliada total o parcialmente o no conciliada dejando constancia de lo manifestado por las partes y la decisión adoptada, señalando el plazo para su cumplimiento -art. 78 código de procedimiento laboral-.

El acta debe ser firmada, por las partes que intervinieron en ella: funcionario, demandante, demandado, o representante legal y secretario. Si algunos de ellos no quiere o no puede firmar, se hará constar al pie de la misma y firmará un testigo en lugar suyo, -art 47 ibidem-.

Cuando en la audiencia intervengan apoderados, estos deben hacer presentación del poder correspondiente, tarjeta profesional, o licencia provisional. Si el trabajador desea que en la audiencia lo asista el Presidente del sindicato podrá hacerlo siempre y cuando éste acredite su calidad de tal. En caso de que sea necesario la exhibición del certificado de la Cámara de Comercio, donde conste la Representación legal de la empresa, se exigirá que éste haya sido expedido con anterioridad no mayor de seis meses. Si por afluencia de público, el despacho considera que va a vencer la hora judicial, sin que pueda celebrarse la audiencia, el funcionario debe dictar un auto habilitando la siguiente hora y así evitar que la parte citada abandone el recinto. Contra éste auto no proceden recursos, por ser de trámite.

4.1.3. Procedimiento de las Investigaciones. Toda investigación que se adelante en la sección de Relaciones Individuales proviene de solicitud de parte interesada. El escrito debe contener: -funcionario al cual se dirige, -relación clara y suscita de los hechos materia de petición -solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer, -nombre de las partes y el de sus representantes, -domicilio y dirección del demandante y la del demandado o la afirmación de que la desconoce y ratificada bajo juramento, -las razones y fundamentos de derecho en que se

apoye -art 25 código de procedimiento laboral; Decreto 01 de 1984 art 5-.

Una vez radicada la solicitud, el jefe de la sección o de la División en un término de cinco días hábiles, proferirá el correspondiente auto comisorio, remitiendo la documentación al funcionario que le haya sido asignado en reparto.

Recibido el auto comisorio y la documentación, el Inspector dictará un auto avocando conocimiento de la investigación, ordenando la citación del demandado para comunicarle la existencia de la reclamación y señalará las diligencias a efectuar. Para proferir éste auto, el funcionario tendrá un término de cinco días.

El demandado al contestar la demanda, expresará cuales hechos admite como ciertos, y cuales rechaza o niega indicando las razones de su defensa e indicará las pruebas que o pretenda hacer valer, -art 31 código de procedimiento laboral-.

Cuando notificada personalmente la demanda, no fuere contestada o el demandado no compareciere a la audiencia sin excusa debidamente comprobada, se continuará el juicio y sin necesidad de nueva citación, tales hechos se tendrán

como indicio en su contra, -art 30 ibidem-.

Contestada la solicitud oportunamente se dictará un auto ordenando la práctica de las pruebas que el funcionario estime convenientes -art 53 a 61 ibidem-. El funcionario señalará un término no inferior a 10 días hábiles ni mayor a 30 días, el cual podrá prorrogar una sola vez, sin que el término exceda de 30 días, indicando el día en que vencen las pruebas. -art 58 Decreto 01 de 1984-.

Concluido el término probatorio y sin necesidad de auto que así lo declare, deberá producirse la decisión definitiva, motivando sus aspectos de hecho y de derecho, - el funcionario tendrá un término de 15 días hábiles para conceptuar, art 59 Decreto 01 de 1984-.

Cuando la investigación es de las que el inspector instruye, solamente deberá remitirla inmediatamente al Jefe de la División Departamental para que conceptúe.

Proferida la Resolución se notificará personalmente al interesado o a su representante legal o apoderado, dentro de los cinco días siguientes a la expedición del acto administrativo. Si no se pudiere hacer personalmente la notificación se fijará edicto en lugar público por el término de 10 días con inserción de la parte Resolutiva de la

providencia. -Decreto 01 de 1984, art 45-.

Contra los actos administrativos proceden los recursos de Reposición ante el mismo funcionario que tomó la decisión y el de Apelación ante el inmediato superior administrativo, con el mismo propósito. De los recursos se hará uso por escrito en la diligencia de notificación dentro de unos 5 días hábiles siguientes a la notificación o a la desfijación del edicto -Decreto 01 de 1984 art 50 a 52-. Si el escrito en el cual se formula el recurso no tienen todos los requisitos exigidos, el funcionario competente deberá rechazarlo -Decreto 01 de 1984 art 51-. Los recursos se conceden en el efecto suspensivo y de ellos podrá desistirse -Decreto 01 de 1984 art 54 y 55-.

Los actos administrativos quedarán en firme, cuando contra ellos no procede ningún recurso, cuando no se interpongan en tiempo, cuando se renuncie expresamente a ellos cuando se hayan decidido, cuando haya lugar a la perención o se desista, -art 62 Decreto 01 de 1984-.

Agotada la vía gubernativa, se procederá al archivo del expediente. La revocatoria directa de los actos administrativos de los inspectores se regirá por las normas establecidas en el libro 1 título 5 del Código Contencioso Administrativo.

4.1.4. Disposiciones Varias. Cualquier persona natural o jurídica que actué ante la Sección de Relaciones Individuales, como demandante o demandado, debe identificarse plenamente, demostrando la Personería jurídica, del ente, la representación legal y su identificación personal, acreditando poder, tarjeta profesional, cédula de ciudadanía, certificado expedido por la cámara de comercio. Los interesados podrán desistir de sus peticiones en cualquier tiempo, -art 8 Decreto 01 de 1984-.

Se entenderá que el peticionario ha desistido, cuando pasados dos meses de requerido para completar los requisitos, no lo haya hecho, acto seguido se archivará el expediente, sin perjuicio de una nueva solicitud, -art 13 Decreto 01 de 1984-.

Las notificaciones de los actos administrativos se harán personalmente en estados, por estrados, o por edictos. Y serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el código civil, -art 57 Decreto 01 de 1984-.

4.1.5. Atención al Público. Esta función se realiza de la siguiente manera:

- A las 8.00 am el Inspector que está de turno, recoge a las cédulas de las personas, que se cuentren haciendo fi

la para consulta. Esta se realiza de 8.00 a 9.00 am tiempo durante el cual el Inspector atiende un promedio de 30 personas.

- A los consultantes, cuando es del caso, se les da boleta de citación, para audiencia, la cual generalmente se realiza el segundo o tercer día, dependiendo del reparto que tenga cada inspector.

- Las audiencias se realizan de 9.0 am a 1.0 pm se ha fijado un término de 20 minutos para cada una, y se le ha establecido una hora judicial.

- En la audiencia se procede como se ha indicado en el numeral que habla de la conciliación en éste trabajo.

- Las horas de la tarde, las destinan los Inspectores para estudiar las investigaciones que les han sido asignadas. Algunas veces atienden conciliaciones cuando se presenta patrono y trabajador que vienen a efectuarla. También, practican visitas de carácter administrativo laboral que sean necesarias para el trámite de las investigaciones.

4.2. FUNCIONES DE LA SECCION DE INSPECCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Las actuaciones de los funcionarios de la Sección están encaminadas a garantizar el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores conforme a lo establecido en el art 41 del Decreto 2351 de 1965, y demás normas laborales, además de éstas funciones tienen facultades para:

- Absolver consultas verbales.
- Expedición de boletas de citación cuando de la consulta formulada se desprende que hay necesidad de la misma.
- Atender las audiencias que se originan en las visitas a las empresas, en las consultas y en las investigaciones
- Conocer de las reclamaciones de empresas y trabajadores relativas a situaciones laborales conflictivas siempre y cuando esté vigente el contrato de trabajo y proyectar la decisión sobre éstas.
- Adelantar las investigaciones atinentes a denuncias por presuntas violaciones a convenciones y pactos colectivos vigentes y proyectar la respectiva decisión administrativa

va.

- Presentar a la Jefatura un análisis de los recursos de Reposición interpuestos por los sindicatos y las empresas

- Desplazarse a constatar cese de actividades cuando sean insuficientes los Inspectores de la Sección de Colectivos y previa habilitación por parte del Jefe de la División.

El Jefe de la Sección de Inspección tiene facultades para:

- Expedir paz y salvos a empresas o patronos que lo soliciten.

- En cuanto a consultas y audiencias posee las mismas facultades de los Visitadores de la sección.

- Analizar los proyectos de fallos presentados por los visitadores y dictar la correspondiente Resolución.

- Decidir los recursos de Reposición y conceder en los eventos de confirmación de la providencia original el recurso de Apelación.

- Comisionar por autos a todos y cada uno de los Visitadores para practicar investigaciones administrativas labora

les.

- Orientar a los funcionarios en los casos que lo soliciten.
- Determinar el archivo de las investigaciones por terminación, desistimiento, perención por falta de interés, y conforme a las normas del código contencioso administrativo.

Es competencia del personal de secretaría de ésta sección:

-levantar actas de audiencias, transcribir resoluciones y recursos, redactar marconigramas de citación, notificar los diferentes actos administrativos personalmente o por edicto conforme lo establecido en el art 44 y ss, del código contencioso administrativo, -sellar los libros de registro de horas extras y vacaciones, de conformidad con la autorización otorgada por Resolución de la Jefatura de la División Departamental del Ministerio de Trabajo, -elaboración de paz y salvo.

4.2.2. Trámite para Consultas. Estas se resolverán inmediatamente, salvo en los casos en que constituyan una queja que de lugar a la apertura de una investigación administrativa. Estas pueden provenir del trabajador o de la empresa o patrono, o de cualquiera que tenga interés jurídi

co. La atención al público para estos efectos se realizará en la siguiente forma: con sistemas de turnos diariamente se designará un funcionario, el cual será el encargado de absolver las consultas verbales y quejas que se presenten en el horario de 8,00 am a 12,00 m, y de a 2,00 a 3,00 pm.

4.2.3. Procedimiento en caso de queja individual. Cuando ante el funcionario no sólo se formulen una consulta sino una queja de carácter laboral, éste expedirá una boleta de citación, para la persona contra la cual se formula la querrela, audiencia que se efectuará dentro de los tres días hábiles siguientes. Dicha boleta se le entregará al quejoso quién deberá hacerla firmar por el citado o el representante legal de la entidad, en su defecto deberá hacerla firmar por un agente de la Policía o testigo. Sin estos requisitos la citación carece de validez.

Una vez surtida la citación en la fecha y hora fijadas y por el funcionario con la presencia de ambas partes, quienes podrán comparecer por sí o por intermedio de apoderado, se realizarán una audiencia pública en la cual se oirá a las partes y el visitador, propondrá fórmulas de arreglo. De ésta diligencia se levantará un acta en la cual se hará constar las manifestaciones de las partes y la decisión adoptada.

Expedidas tres boletas o dos boletas y un marconigrama o ficial sin que estos sean atendidos por el citado se incurrirá en desacato a la autoridad, sancionable mediante Resolución motivada con una suma equivalente a un salario mínimo por cada citación desatendida, conforme a lo establecido en el art 24 de la Ley 11 de 1984. Dicha providencia deberá expedirse dentro de los 15 días hábiles siguientes contados a partir de la última citación.

4.2.4. Visitas de Inspección a las Empresas. Estas visitas se originan: - por petición verbal, -por petición escrita, -de oficio cuando se tenga conocimiento de una violación a la ley laboral.

En la queja deberá manifestarse los hechos que motivan a la reclamación, quién la presenta con su número de cédula y la dirección en la cual se puede surtir cualquier notificación. Frente a la contra parte y previa solicitud expresa del quejoso se guardará reserva sobre la entidad del mismo, según que la queja sea verbal o escrita, se o radicarán en los libros diferentes.

Una vez recepcionada la solicitud, la Jefatura de la Sección de Inspección en un término de 5 días hábiles proferirá el correspondiente auto comisorio. Una vez recibido el auto comisorio el funcionario deberá dictar un auto a

vocando el conocimiento de la investigación, inmediatamente la visita solicitada deberá practicarse dentro de los 10 días hábiles siguientes. Dentro de la audiencia el funcionario constituirá una audiencia pública la cual deberá ser atendida por el representante legal de la entidad o quién tenga facultad para sustituirlo, y solicitará la presentación de la documentación atinente al régimen laboral y en especial los que continuación se destacan: -certificado de constitución y gerencia de la empresa actualizado, declaración de renta de la empresa por el año gravable inmediatamente anterior, -nóminas de sueldos y salarios correspondientes a los últimos períodos de pago, -últimos comprobantes de pagos a: I.C.B.F., I.S.S., Caja de compensación familiar; -Resolución aprobatoria de Reglamento Interno de Trabajo, Resolución aprobatoria de Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, -copia del informe anual de labores correspondientes al año anterior, -constancia de pago de los intereses de las cesantías correspondientes a los años anteriores, -nóminas de pago de primas de servicios del semestre anterior, -Resolución autorizando a la empresa a trabajar horas extras, -libro de registro de horas extras, -libros de registro de vacaciones, -libro de registro de inscripción de menores de 18 años, -constancia escrita de los trabajadores de haber recibido copia del contrato individual de trabajo si éste es a término fijo o siendo a tér

mino indefinido y se ha celebrado en forma escrita, -hoja de vida de los trabajadores, -entrega de dotación.

De la anterior diligencia se levantará un acta que contendrá separadamente los aspectos de cumplimiento o incumplimiento de la ley laboral verificados por el Visitador, y las manifestaciones que la parte interesada realice. Una vez constatada alguna violación a la ley laboral o la falta de alguno de los documentos solicitados se concederá un plazo no mayor de 20 días hábiles para el cumplimiento. El acta deberá ir firmada por el funcionario y la persona que ha intervenido en la diligencia, en su defecto dos testigos. Cinco días antes del término concedido, el funcionario surtirá citación fijando la hora en que deberá celebrarse la nueva audiencia.

Si el requerimiento no puede ser cumplido dentro del plazo establecido se deberá solicitar una ampliación del mismo, presentando prueba sumaria de los motivos que impiden el cumplimiento, reunidos estos requisitos el Visitador, determinará si admite o no la solicitud, y en caso afirmativo podrá ampliar el término hasta por 30 días hábiles más. Estos plazos podrán ser ampliados a criterio del funcionario cuando se demuestre eventos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito. Una vez que se de pleno cumplimiento a lo requerido por el despacho correspondiente se procederá al archivo del expediente. Si los

plazos concedidos no se cumplen o no se atiende a las citaciones realizadas, se procederá por parte de la Jefatura de la sección mediante Resolución motivada a sancionar en multa conforme a lo establecido por la ley 11 de 1984.

Dicha providencia deberá proferirse dentro de los ocho días siguientes hábiles al vencimiento del último plazo concedido y contra ella proceden los recursos establecidos en el art 49 y ss del código contencioso administrativo.

4.2.5. Quejas por violación a convención o pacto colectivo. La investigación por violación a la convención o al pacto colectivo se origina por petición escrita que debe contener: -identificación de la entidad reclamante y la entidad patronal. -En el evento de que se trate de una organización sindical quién inicia la querrela, deberán anexar a la petición, prueba documental de la Personería jurídica y de representación, -normas de la convención o pacto colectivo que se considera infringida, -hechos en que se basa la violación o que la constituyen, -dirección a las cuales se debe surtir las notificaciones o citaciones correspondientes, -copia del estatuto que se considere violado, -sin el lleno de los anteriores requisitos no se dará curso a la solicitud presentada. Verificado el cumplimiento de los requisitos anteriores, la Jefatura de

la sección de Inspección procederá a dictar el correspondiente auto comisorio dentro del término señalado.

El Visitador comisionado avocará el conocimiento de la investigación mediante auto que dictará inmediatamente y dentro de los 5 días hábiles siguientes procederá a realizar una citación a las partes interesadas con el fin de que se efectúe una primera audiencia dentro de los 15 días hábiles siguientes contados a partir de la fecha del auto de avóquese.

En ésta diligencia la parte reclamante ampliará la que rella presetada y solicitará las pruebas que pretenden hacer valer, ambas situaciones se podrán en conocimiento de la otra parte, quién en el auto o dentro de los 5 días siguientes deberá solicitar las pruebas que estime pertinentes. De lo anterior se levantará un acta en que deberá ir firmada por quienes han intervenido en la diligencia y tengan la debida representación de las partes.

Si la citación sólo es atendida por la parte querellante se recibirá la ampliación y la solicitud de pruebas, se citará nuevamente a la parte inculpada, a fin de que comparezca advirtiéndole que el expediente se encuentra a su disposición en la secretaría del despacho por un

término de ocho días hábiles a partir de la fecha de la primera audiencia, y se le señalará que dentro del mismo término debe presentar las pruebas que estime pertinentes.

Si por el contrario es la parte querellante la que no atiende la citación, se podrá en conocimiento de la parte inculpada la acusación presentada inicialmente y ya no existirá la posibilidad de una ampliación. La parte ratificada podrá solicitar las pruebas que pretende hacer valer y se procederá como lo indicamos anteriormente.

Si ninguna de las partes asiste a ésta primera diligencia, se procederá a realizar una nueva citación para celebrar una audiencia dentro de los 10 días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de la primera diligencia, y se actuará conforme a las circunstancias y según lo señalado anteriormente.

Realizada la primera audiencia o vencido el término indicado -8 días- el funcionario procederá a dictar el auto de apertura a pruebas dentro de los 5 días hábiles siguientes, señalando las pruebas admitidas y el término probatorio, el cual no podrá ser inferior a 10 días ni superior a 60 días hábiles. En caso de no admitirse alguna prueba, tal decisión deberá ser motivada y sólo en éste

caso procederá contra tal providencia el recurso de reposición en la forma indicada en el código contencioso administrativo. Son admisibles los medios de pruebas señalados en el código de procedimiento civil. Dentro del término probatorio podrán celebrarse nuevas audiencias, las cuales al igual que la primera podrán tener un carácter meramente conciliatorio. Una vez vencido el término probatorio se proferirá la decisión de fondo dentro de los 10 días hábiles siguientes.

Al desatender tres citaciones realizadas por el Despacho constituye desacato a la autoridad, sancionable mediante Resolución motivada conforme a lo establecido en la ley 11 de 1984, sin perjuicio de que posteriormente se tome la decisión sobre el asunto controvertido mediante Resolución motivada.

En caso de que se presente una querrela de carácter colectivo, que no se refiera a la violación de convención o pacto, pero sea relativo a conflictos laborales estando vigente la relación de trabajo, se procederá en la misma forma señalada anteriormente.

4.2.6. Vía Gubernativa. Contra los actos proferidos en la Sección de Inspección de la División Departamental de Trabajo, que dan fin a una actuación administrativa, pro

cederán los recursos señalados en el libro 1, título 2, del código contencioso administrativo. La conclusión, de los procedimientos administrativos en la sección de inspección se regirán por las normas contempladas en el libro 1, título 3 del código contencioso administrativo.

4.2.7. Revocatoria Directa. Esta revocatoria de los actos proferidos por los funcionarios de la sección de inspección se regula por las disposiciones contenidas en el libro 1, título 5, del código contencioso administrativo.

4.2.8. Disposiciones Varias. Cualquier persona natural o jurídica que actué ante la sección de inspección como querellante o como inculpado deberá identificarse plenamente demostrando la personería jurídica del ente, la representación legal y su identificación personal. Sin el cumplimiento de estos requisitos, no se dará curso a ninguna querrela, audiencia o diligencia. Los aspectos no regulados en la norma laboral, se regirán por las disposiciones contenidas en el código contencioso administrativo.

4.3. RECIENTES INVESTIGACIONES DE LA O.I.T.

-Se consideró la Portaria 3194 -Diciembre 14, de 1981- que creó el SNPT -Sistema Nacional de Protección del Trabajo-, para dinamizar y hacer más efectivos los servicios de Inspección del

trabajo, velando por una mayor presencia de los Inspectores en los lugares de trabajo, y un mejor cumplimiento de las normas de protección.

El sistema anterior de visitas, en áreas determinadas sin criterios definidos de escogencia comprometía la eficacia de la acción estatal de dos maneras: -dejaba al margen de la inspección a un gran número de empleadores y -sometía a visitas reiteradas a empresas cumplidoras de la legislación del trabajo.

El procedimiento tradicional de visitas de puerta en puerta comprometía la finalidad del servicio, pues empleadores preavisados ocultaban irregularidades y perjudicaban a trabajadores no registrados.

-La implantación de nuevas técnicas administrativas comienza por enfatizar la necesidad de acción planificada y organizada para elevar el nivel de protección del trabajo. Se trata de utilizar el recurso de inspectores con planificación, organización y control así: -desarrollar o un sistema de inspección eficaz para alcanzar a todas las empresas, -actuar como sistema generador de informaciones confiables sobre la aplicación de la legislación del trabajo para orientar, controlar, coordinar y planificar las actividades del sector.

-En el caso Brasileño su sistema de protección fijo como elementos propulsor del sistema de acción fiscal dirigida. La Dirección canalizarán a los inspectores para los sectores que presentan mayores probabilidades de incumplimiento de la legislación.

-Con el uso de la informática, la acción inspectiva será dirigida hacia determinadas actividades económicas, seleccionadas cada tres meses y dentro de criterios previamente definidos, consideradas las peculiaridades de cada Estado -región-, las informaciones del propio sistema, las informaciones emergentes del contexto social, y las informaciones encaminadas por los trabajadores y sus entidades representativas.

-El proceso de direccionamiento u orientación, permitirá a través de su componente más importante la selección aleatoria de empresas dentro de cada actividad económica, que todos los establecimientos existentes en determinada circunscrip

ción, concurren con igual probabilidad para ser seleccionados y visitados por la inspección, a ún aquellos situados en lugares de difícil acceso, o sin identificación en su fachada, normalmente excluidos de la inspección tradicional. La aleatoriedad elimina uno de los obstáculos a la aplicación de la legislación.

-Para que la inspección actúe en forma eficaz es necesario que el inspector verifique en primer lugar el cumplimiento de las normas usualmente violadas en determinada actividad económica. El sistema elige cinco atributos básicos de protección, sintetizando en ellos el elenco fundamental de medidas legales de protección: registro, jornada, descanso, remuneraciones, y salud.

Los atributos pueden variar en función de la actividad económica, en algunas hay necesidad de verificar los cinco atributos básicos; en otros dos o tres; en otros deberían en el futuro considerarse otros atributos.

-La protección depende de un contexto complejo de variables que configuran la situación socio-económica, el grado de desarrollo, la coyuntura internacional, etc.

Puede sin embargo afirmarse que el sindicato es la principal institución protectora del trabajo a través de delegados, comisiones, secciones sindicales.

Es relevante el nivel de desenvolvimiento del sindicalismo de su consecuente capacidad de negociar con los empresarios y asociaciones patronales, de controlar el efectivo cumplimiento de los convenios colectivos y de establecer nuevas condiciones de trabajo modificatorias de las existentes.

Es frecuente en el sector comercio, la acción de asociaciones patronales, junto al Ministerio de Trabajo para obtener el cumplimiento de las leyes referentes a descanso semanal y jornada de trabajo.

Estos hechos indican que está naciendo un nuevo órgano fiscalizador del trabajo, fruto del acuerdo del poder de negociación de las entidades sindicales, y de la nueva apertura de las empresas para asumir más participativamente la cuestión de la tutela del contrato individual, y de los riesgos profesionales.

La expectativa es que los convenios ampliarán su ámbito a prever más detalladamente condiciones de fiscalización, el papel de los sindicatos en la verificación de las condiciones de trabajo, las multas a ser eventualmente aplicadas, el perfeccionamiento de las comisiones internas de prevención de accidentes, el entrenamiento de proteccionistas, etc.

-Por otra parte, el SNPT reserva un papel de elevada importancia a la integración del movimiento sindical, -patronal y obrero-, en los órganos oficiales de fiscalización. Se dan dos niveles de cooperación: -el tradicional mediante denuncia ante el Ministerio de trabajo, -el de interacción con el SNPT en la medida en que se da y recibe información específica sobre condiciones de protección: información que se concretará en relatorios sobre infracciones, condiciones de higiene y seguridad social y salud, trabajo de mujeres, y menores, etc. El acceso por los sindicatos a ésta información es fundamental, para alimentar la negociación colectiva.

-Las prioridades de fiscalización también deberán resultar del análisis conjunto -gobierno, empleadores y trabajadores- de la información. Más aún las prioridades así tripartitamente definidas, serán soporte indispensables para la formulación de una efectiva política nacional, de protección al trabajo a través del órgano central: el Ministerio de Trabajo. (6)

4.4. INSPECCION DE LA SALUD OCUPACIONAL

Los inspectores de Salud Ocupacional y los Inspectores de trabajo en general, tienen obligaciones de inspección y de sanción, cuando comprueban en los sitios de trabajo que, existen, condiciones ambientales que atentan con

⁶COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Manual para Inspectores de Trabajo. Bogotá: Capacitación Laboral. 1986, pp. 114- 118

tra la salud de los trabajadores. Así mismo, cuando en encuentran situaciones de emergencia para la salud de los trabajadores o la comunidad, deberán alertar al patrono los comités y las autoridades que se tomen las medidas pertinentes.

Si como del resultado del proceso de vigilancia y control aparecen violaciones a las normas y anomalías en la ejecución de los programas de salud ocupacional de los cuales se derivan o pueden derivarse perjuicios para la salud de los trabajadores, el Jefe de Salud Ocupacional de la dependencia correspondiente requerirá por escrito al patrono de la empresa para que cumpla las leyes y normas y corrija las anomalías identificadas dentro de los plazos que señale para su cumplimiento.

El incumplimiento a los requerimientos dentro de los plazos establecidos, dará lugar a la aplicación de amonestaciones y multas que establece la Ley 9 de 1979 al respecto.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante Resolución motivada podrá ordenar el cierre definitivo del lugar de trabajo, con base en los antecedentes y persistiendo el problema de salud ocupacional.

5. ALCANCES DE LA REFORMA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En la óptica de ejecutorias de la política social de protección al trabajo, se inscribe el proceso de reestructuración; una nueva perspectiva al mercado laboral llevaría necesariamente a cambiar el rol del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Créase una nueva estructura que se dirige a superar la simple discusión de pliegos y de salarios mínimos periódicamente.

Se apropia, ahora el Ministerio de la política social en el área de trabajo, empleo y seguridad social para todos los trabajadores Colombianos cualquiera fuese su forma de trabajo y de remuneración, no sólo va a reconocer y asistir al trabajo sino que tiene la iniciativa, para proponer planes y programas. Es un Ministerio con capacidad de estimular, fomentar y proponer.

Es un ejecutivo, que al reconocer los graves desequilibrios que afectan el mercado de trabajo dejó el papel ,

de simple intermediario y empieza a trabajar para erradicar las causas que les producen, mejorar el trabajo y la productividad, generar empleo, convocar las voluntades empresariales y laborales, proponer y recibir de las entidades territoriales proyectos para mejorar ingresos canalizar gastos públicos, incorporando en ellos el concepto del trabajo; es hacer ruptura institucional.

La nueva cara de la política socio-laboral tiene pues , como referente:

- Un Estado que formula y coordina el manejo de políticas macroeconómicas y sectoriales y articula deliberadamente los efectos sobre el trabajo y los ingresos.
- Una mayor presencia del Estado, bajo su organismo rector, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el mercado laboral para estimular e influenciar en el comportamiento de la oferta, la demanda y los ingresos, y los salarios; un Estado más activo que contribuya a superar los fenómenos de desempleo, subempleo, la marginalidad laboral y la baja remuneración.
- Una política socio-laboral dirigida para todo el conjunto de la población activa y sus familias, que tenga como horizonte todo el cielo de la vida laboral.

Este viraje en la dirección del Estado, restablece entre otros el principio de igualdad de los ciudadanos frente a la ley; para tal efecto se requiere de la administración, capacidad de liderazgo y de gerencia. En el fondo es un proceso de reconciliación y acercamiento del Estado con la comunidad productiva y laboral.

Refleja el nuevo papel que asume el Estado en relación con el mercado de trabajo, articulando cuatro campos de acción a saber:

5.1. INSPECCION Y VIGILANCIA

Esta función apunta a vigilar el cumplimiento de las leyes y disposiciones laborales, bajo una óptica preventiva, de forma tal que eduque a los protagonistas del acontecer laboral, acerca del cumplimiento de las leyes y en general, de la normatividad que regula el trabajo.

Su objetivo es informar y educar a la población para o que actúe de conformidad con lo establecido en las leyes dirigidas a proteger al trabajo en todas sus formas. Gran esfuerzo va a implicar ésta función particularmente con los trabajadores de los niveles informales.

En la estrategia de inspección se ha de colocar el énfasis

fasis en los medios masivos de comunicaciones para relacionarse con los sindicatos y con las organizaciones cívicas; en el campo educativo, se apoya con el programa de capacitación y asesoría a los agentes productivos, y laborales.

5.2. EMPLEO E INGRESOS

Hasta el momento el Ministerio venía haciendo de manera muy restringida, tareas en el campo de la intermediación pública y gratuita de empleo; en los campos de la productividad, la tecnología y los movimientos migratorios muy limitados fueron sus alcances.

El artículo 29 del Decreto 1422 de 1989 crea una nueva estructura: la dirección de empleo asignándole un lugar en el Estado a la formulación de políticas de empleo, e ingresos función que no había sido apropiada de manera integral por ninguna otra entidad del ejecutivo central

Se establecen funciones de coordinación de políticas de empleo e ingresos con estructuras administrativas para desarrollar el mandato consignado en el art 32 de nuestra Constitución Nacional; dar empleo a los recursos humanos dentro de una política de ingresos y salarios, . Tres campos de política se crearon para incidir o influ

enciar el comportamiento de la oferta y la demanda de mano de obra y son:

- Area de formulación de políticas de empleo e ingresos. Su objeto es proponer, coordinar y evaluar políticas globales y sectoriales acordes con el plan general de desarrollo, -art 30 Decreto 1422 de 1989-.

- Area de fomento de empleo e ingresos. Queda a iniciativa del Ministerio proponer y coordinar programas y proyectos a cualquier nivel para generar empleo y mejorar la productividad de los trabajadores vinculados formalmente o que se desempeñen en actividades informales, - art 33 ibidem-.

Se hace especial énfasis en la identificación de proyectos comunitarios para poner en marcha en los Departamentos y Municipios, -art 35 ibidem-.

- Area de servicios al mercado de trabajo. Diversos tipos de servicios se requieren para que funcione bien el mercado laboral, tareas de gestión, capacitación y readaptación laboral, servicios a poblaciones migrantes y servicios de información, orientación, certificación y validación ocupacional.

Estas tres tareas subrayan aspectos genéricamente denominados cuantitativos del mercado cuyas iniciativas van a reforzar los esfuerzos de generación de nuevos puestos de trabajo y a mantener los existentes con una remuneración adecuada y justa.

En ésta perspectiva se le asignó al Sena mediante la expedición del Decreto 1421 de Junio de 1989 la función , de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita de empleo que venía desarrollando el Ministerio de Trabajo a través del Servicio Nacional de Empleo -Senalde-.

5.3. SEGURIDAD SOCIAL

Una política de trabajo sería insuficiente e incompleta sino se complementan la creación de puestos, con el diseño de estrategias dirigidas a mejorar la calidad del trabajo, calidad que le permite a un trabajador manejar la tecnología apropiada, afectando productividad, pero calidad que le ha de permitir a los trabajadores acceder a la satisfacción de las necesidades básicas de él y de su familia, mediante una adecuada remuneración por su trabajo.

En nuestro país el significado que ha tenido la seguri

dad social se ha enmarcado dentro de los riesgos asociados al ciclo vital-laboral. En la misión de empleo se clasifican así: -crecimiento de la familia, -enfermedad general y maternidad, -accidentes de trabajo y enfermedad profesional, -invalidez, vejez y muerte del trabajador, y -desempleo.

Aún así con esa concepción restringida que excluye formas de protección de bienestar material a la población inactiva, la cobertura de la seguridad social en Colombia como proporción de la población económicamente activa y ocupada es de un 26,2% y 28%, respectivamente, excluyendo a los militares quienes no se toman en la definición corriente de dichas poblaciones. La cobertura es extremadamente baja si se compara con otros países Latinoamericanos, para quienes la tasa promedio de cobertura es de un 61,2% y de 42,7% si se excluye Brasil.

Estos presupuestos de política conducen a organizar una nueva estructura de coordinación de la política de la seguridad social en Colombia, con las siguientes funciones

- Elevar la cobertura de la seguridad social, tanto geográfico como poblacional, según lo consignado en los artículos 3 y 40 inciso 16. Este mandato se refiere al conjunto de la población activa; extender los servicios pa

ra los familiares de los trabajadores vinculados al sector formal que alcanzan a tener una cobertura del 84% , contra un 82% de los trabajadores informales que carece de seguridad social.

- Coordinar e integrar los diferentes sistemas de seguridad social que existen a nivel público y privado con el objeto de racionalizar el uso de los recursos.
- Fortalecer los instrumentos de inspección y vigilancia haciendo explícito el carácter preventivo.
- Divulgar y difundir las normas y políticas relativas a las formas de afiliación, servicios y población beneficiada.
- Desarrollo de un sistema integrado de información de las entidades que integran el sistema de seguridad social.
- Queda facultado para elaborar normas y diseñar mecanismos de unificación de los regímenes vigentes, para lograr una mejor eficiencia en la prestación de los servicios.

Para obtener este propósito se estructuraron tres unidades encargadas de materializar estas funciones así: -sa

lud ocupacional que incluye la Medicina del Trabajo y , la Higiene y Seguridad Industriales; -las prestaciones económicas que generan las entidades de previsión y seguridad social y, -las prestaciones asistenciales y sociales incorporadas así las nuevas tendencias en éste campo.

El desarrollo de éstas estrategias complementa y hace parte de una política integral de trabajo; generar y de mantener puestos de trabajo, pero cualificados. La preocupación de muchos Colombianos por mejorar la calidad de nuestro trabajo encuentra un espacio institucional , en la Dirección General de Previsión y Seguridad Social.

5.4. TRABAJO

Esta ha sido la institución laboral que más cerca ha estado a las preocupaciones de los trabajadores y de los empresarios; incluso, se diría que durante muchos años, identificó al Ministerio de Trabajo mismo y absorbió la mayor parte del tiempo y dedicación de los funcionarios del área laboral; era el Estado concebido en sus funciones clásicas frente al mercado laboral, enfatizando en los procesos de mediación y en la resolución de los conflictos. En la ley 01 de 1989 que otorgó facultades al Ejecutivo para la reforma, se hablaba de la administra

ción de las relaciones laborales, concepto éste que implica una concepción más amplia del trabajo y no meramente del foco conflictivo. Criterios de ésta naturaleza, conducen como lo vimos en las áreas anteriores a dar mucho más énfasis a la superación de las causas generadoras de perturbaciones, mediante la ejecución de políticas socio-laborales, que al fortalecimiento de las formas coercitivas.

Administrar el mercado para que funcionen mejor las relaciones obrero-patronales, era permitir una política integral de trabajo. En ella se involucran las relaciones colectivas e individuales que tienen vinculación con la norma sustantiva laboral, pues también las relaciones de quienes trabajan en forma independiente, como microempresas, como asociados o como cooperados. Dado a éste vacío que existía en ésta materia se crea una subdirección de trabajo asociativo e informal, una de cuya primera tarea será entrar a reconocer todas las manifestaciones que tiene el trabajo en el país, pero particularmente, las que ejecutan las poblaciones más pobres, de nuestras ciudades y campos.

La administración del conflicto relacionaba las formas más avanzadas y modernas de la organización sindical, y ésta labor debe continuar haciéndose, sólo que ahora con

la entrada masiva de la fuerza de trabajo al Estado, la mediación incluye todas las formas de organización del trabajo, atendiendo sus propias características y dando condiciones para que se ejerza y se reconozca el derecho de asociación.

Una forma de haber más presente al Estado en el mercado laboral, y que incida sobre su funcionamiento es complementar éstas funciones con servicios tales como los de capacitación sindical, y laboral para todos y la puesta en marcha de servicios para la defensa de los derechos de los trabajadores, particularmente en las labores que desarrollan los grupos de más alta vulnerabilidad como son los menores, la población campesina y los discapacitados.

Cuando de la misma forma se quebrante la ley y haya que rescatar los derechos de alguna de las partes, corresponde igualmente a ésta Dirección ejercer el poder coercitivo del Estado.

Es el esquema de un Ministerio que expresa la voluntad política del Estado de modernizarse; que ha querido proyectar sus vínculos con el trabajo en el tiempo y en el espacio, superando los esfuerzos conyunturales para afectar problemas de tipo estructural; que permite crear

y diseñar instrumentos para dimensionar una política para todos los trabajadores Colombianos.

Finalmente vale la pena subrayar que ésta reforma abre las puertas para que se generen y consoliden las políticas socio-laborales en el país, bajo la responsabilidad de un Ejecutivo Social dentro del Estado.

6. CONCLUSIONES

De lo expuesto podemos concluir que las autoridades del trabajo cumplen una trascendental función en la vida contemporánea, ya que constituyen el eje de la balanza entre el capital y el trabajo. Al velar por el cumplimiento y vigencia del derecho, hacen justicia al trabajador cuidando de no dañar el capital y, coordinando las normas que favorecen al uno y al otro.

En ejercicio de su equilibrada función deben mantenerse en el difícil y justo medio, actuando, dentro de la equidad, con la rapidez y eficiencia que los problemas de trabajo exigen.

Si bien es cierto que se reconoció la importancia evidente que las Inspecciones del Trabajo tienen para el obrero, tampoco se ha perdido de vista el valor que tienen para el empleador y para los intereses sociales y económicos de la comunidad considerada en su conjunto. Las inspecciones del trabajo ofrecen al empleador medios pa

ra obtener valiosas informaciones en cuanto a sus obligaciones legales y consejos prácticos sobre las formas más efectivas de cumplir la ley.

Mientras se dé una administración eficiente e imparcial de las leyes laborales, la comunidad acudirá a ellas en busca de protección a sus derechos laborales vulnerados con la seguridad que allí se encontrará la solución adecuada.

Efectivamente, las inspecciones deben contribuir enormemente a crear un clima de entendimiento, una atmósfera de seguridad entre las partes que intervienen en las relaciones de trabajo, contribución con la cual le nace, el prestigio y la confianza unánime que en ella se depositó. Lo contrario sería a no dudarlo atizar la hoguera del inconformismo social existente y un obstáculo más para la consecución de la paz social, laboral y política que tanto anhela el país.

Se debe recobrar la imagen de que no sólo se protege a los trabajadores por el hecho que el Inspector debe hacer cumplir las leyes sociales, las cuales en su mayoría están destinadas a favorecer al asalariado, sino demostrar que su alta misión de conciliar las querellas que nacen al calor de las relaciones obrero-patronales está

encaminada a evitar el entorpecimiento del desarrollo económico y la paralización de las actividades industriales o comerciales, y que los patronos encuentren en la Inspección del Trabajo, seguridad y confianza.

Las inspecciones del trabajo no tienen sentido si no se ejerce por parte de los funcionarios del trabajo, una información a las partes interesadas sobre sus derechos y obligaciones legales, ya que no se pueden lograr buenos resultados únicamente con un estricto control sobre la observancia de las disposiciones legales.

La experiencia demuestra que se obtienen mejores resultados en el campo del acatamiento de los preceptos legales y de prevención de accidentes, cuando los inspectores explican los alcances de la ley, su propósito y el modo de cumplirla. El conocimiento de las disposiciones legales esenciales por parte de los trabajadores, permite además reducir el número de quejas infundadas que a la larga significa una pérdida de tiempo para los inspectores.

Lo anterior tiene sentido si analizamos los resultados de las visitas de inspección que se realizaron durante el primer bimestre de 1983 a 334 empresas localizadas, en diferentes Departamentos: De las 334 empresas visi

tadas sólo 24 cumplían con todas las normas laborales vigentes, lo que representa solamente el 7,2% Las restantes 310 empresas, violaban una o más normas laborales.

En resumen el éxito de los Inspectores de Trabajo en su actividad, depende no solamente de sus conocimientos y experiencias técnicas, sino también del juicio y cualidades personales, de su tacto, imparcialidad e integridad. Esos factores tienen influencia decisiva sobre patronos y trabajadores en cuanto a la confianza que haya de manifestar en la capacidad del inspector y en su habilidad para ayudarlos, lo cual redundará en un mejor cumplimiento de la ley.

Es enorme la misión social de las autoridades administrativas del trabajo, pues su tarea no es de mera rutina sino decisiva en la vida económica y social de la comunidad, tanto a nivel local como en el nacional.

BIBLIOGRAFIA

BUITRAGO C, Luis. Derechos y Obligaciones de Empleados y Trabajadores. 5 ed. Bogotá: Jurídicas Wilches 1989

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. 4 ed. Bogotá: Temis, 1985

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Manual para Inspectores de Trabajo. Bogotá: Capacitación Laboral, 1986

LA INSPECCION DEL TRABAJO EN COLOMBIA./ Revista Actualidad Laboral. Nº 20. (Mzo-Abril-1987). Bogotá. Legislación Económica. 1987, 32p. Bimestral. ISSN -0120-5188

MELUK, Alfonso. Procedimiento del Trabajo. Derecho Colombiano. 3 ed. Bogotá: Publicitaria, 1987

REESTRUCTURACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO./ Revista Actualidad Laboral. Nº 34. (Jul-Ago-1989). Bogotá. Legislación Económica. 1989. 32p. Bimestral. ISSN- 0120-5188