
Jornada de trabajo en el sector público.

Working hours in the public sector.

Autor: Edwing Arteaga Padilla ¹

Correspondencia: Edwingarteaga@lawyersenterprise.com

RESUMEN

El presente artículo de reflexión tiene como propósito fundamental esbozar una conceptualización y realizar un abordaje sucinto de la historia del tratamiento de la jornada laboral de los empleados del sector público en Colombia, para lo cual en diversas ocasiones se hará un parangón con la regulación de los empleados particulares. En ese sentido se establecerá que los servidores públicos se les aplica un régimen especial en materia de jornadas laborales, principalmente contenido en el decreto 1042 de 1948, además de otras normativas específicas que pueden regular estos aspectos.

Palabras Clave

Jornada laboral, recargos, servidores públicos.

ABSTRACT

The purpose of the present article of reflection is to outline a conceptualisation and a brief approach to the history of the treatment of the working day of employees of the public sector in Colombia, for which, on several occasions, a comparison will be made with the regulation of Employees. In that sense, it will be established that the civil servants are given a special regime in terms of working hours, mainly contained in Decree 1042 of 1948, in addition to other specific regulations that can regulate these aspects.

keywords

working hours, surcharges, public servants.

¹ Doctorando en Derecho Penal de la Universidad de Buenos Aires con estudios de Magister en Derecho Administrativo, y capacitación en Sistema Penal Acusatorio tanto a nivel nacional como internacional. Ha ejercido como docente universitario en derecho penal y procesal penal, litigante en esta misma área manejando el derecho penal en sus ámbitos sustantivo y procesal. Abogado Senior de la firma De la Espriella Lawyers Enterprise.

Introducción

Como punto de partida, es preciso señalar las conceptualizaciones más generalizadas que ha desarrollado la doctrina “iuslaboralista” en torno a la noción de jornada de trabajo. En primer término, Ricardo Bodas (2002, p. 12) sostiene que es jornada de trabajo, el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente en cierto periodo de tiempo, y agrega además, que no se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida. Destaca de igual forma, que entre el horario y la jornada prevalece esta última, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

Para Campo (1981), Se denomina jornada de trabajo, al tiempo del día durante el cual el trabajador está en la empresa. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Pudiendo adoptar diversas formas (continuada o partida, a turnos, etc.)

Por su parte Sehír Gómez Escobar (1998), enseña que Jornada de trabajo es el tiempo Convenido por el empleador y el trabajador para que este desempeñe las labores que se ha comprometido. Dicha jornada comprende el tiempo por laborar en un día y en la semana Completa.

Método

El presente artículo se encuentra organizado desde el punto de vista de la metodología a partir de un enfoque de carácter cualitativo, usándose un nivel de investigación de corte descriptivo, además el método empleado fue deductivo, y el paradigma de investigación que se aplicó para su desarrollo fue el crítico social.

Resultados y discusiones.

Hechas estas conceptualizaciones, y antes de abordar cualquier disquisición sobre la jornada de trabajo en el marco específico del sector oficial, es pertinente precisar, el trasegar histórico que ha tenido la determinación de la jornada laboral hasta nuestros días. Así pues, para los Años 1280 antes de la era cristiana,

Existían las denominadas leyes del Manú, las cuales señalaban que “La noche es para el sueño de los seres; y el día, para el trabajo. De esta manera, se determinada la jornada laboral en esas antiguas civilizaciones, el tiempo de trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol. (Dueñas Quevedo, 2009)

Ya superada la revolución francesa y con el advenimiento de la revolución industrial los tiempos de las jornadas de trabajo se incrementaron un poco más con relación a tiempos anteriores, llegaron a las catorce o dieciséis horas diarias, bajo estas circunstancias se fue produciendo una atmosfera de falta de conformidad, puesto que un nutrido sector de trabajadores venía reclamando para la reducción de esos términos. Poco a poco, gracias a las quejas continuas de trabajadores se redujeron a once diez y media y finalmente diez horas.

Un movimiento obrero que surgió desde 1890 logró que en el año de 1913, se estableciera en el conocido tratado de paz de Versalles, la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Subsiguientemente, cuando se crea la organización internacional del trabajo O.I.T, en su primera Convención reunida en Washington, E.E. U.U. en octubre de 1919, se ratificó la jornada de ocho horas

diarias para las empresas industriales de carácter público o privadas .(Dueñas Quevedo, 2009).

La reivindicación tradicional de 8 horas de trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas de sueño se alcanzó en numerosos países en la década de 1970 a 1980. Se pasó de semanas laborales de más de 60 horas semanales a semanas de 48 horas semanales (6 días con jornada de 8 horas) y a 40 horas semanales (5 días con jornadas de 8 horas). Desde la década de 1980, a pesar del aumento de la productividad y el incremento del desempleo la jornada laboral se ha mantenido o ha crecido si se consideran las unidades familiares donde se ha pasado de 1 trabajador a 2 trabajadores (Christoph Hermann, 2012).

El convenio de la OIT de 1919, señalado precedentemente, vino a ser ratificado por Colombia por medio de la ley 129 de 1931. Más adelante, a través de la ley 6° de 1945 se estableció de manera meridiana que las horas de trabajo tendrían una duración máxima de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho a la semana, pero dejando algunas excepciones a esta regla general, como los trabajadores, de dirección, confianza y manejo.

Entrando al tema central de la jornada de trabajo para los empleados o trabajadores vinculados a entidades y organismos que componen la estructura del estado, existen algunas nociones doctrinales que pueden ilustrar en la materia. En ese orden, Guillermo Cabanellas desde 1945 sostenía que se entiende por jornada laboral en el plano especial del sector público, como la fijada por autoridad competente dentro de un máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes de los directores o dirigentes de las entidades estatales, con el fin de cumplir la labor estipulada y exigida en el respectivo manual de funciones y de competencias laborales.

José María Obando (2010), conceptúa que la jornada de trabajo en el sector público, es el tiempo necesario en que el empleado oficial desempeña diariamente su labor, o ejerce funciones propias de su cargo. Este autor precisa además, que durante la jornada laboral el servidor público se halla obligado a prestar el servicio, y los entes administrativos para los que labora no pueden exigir el ejercicio de actividades más allá de la duración máxima estipulada en la ley o reglamento.

Ahora bien, los horarios de trabajo, establecidos en la ley o en el reglamento, son de naturaleza vinculante, esto es, de obligatorio acatamiento, teniendo en consideración que su finalidad primordial es la búsqueda de la calidad laboral, del buen servicio para los administrados, y por su puesto para los trabajadores establecer condiciones dignas en las que no vea obligado a laborar bajo condiciones de cansancio físico y anímico. Por estas razones, la administración pública no puede variar de manera arbitraria las jornadas desconociendo agrestemente el ordenamiento jurídico.

Es conveniente insistir, que la ley o el reglamento, fija el tiempo máximo de trabajo, que considera el día y la noche como factores determinantes para el señalamiento de la jornada, a la cual debe supeditarse el empleado y la misma administración pública como organización.

Es importante resaltar, que para los trabajadores oficiales², pueden estipularse en sus respectivos contratos, un tiempo menor, de acuerdo con las necesidades del servicio, la calidad o condiciones del trabajo y la naturaleza de la entidad administrativa. Es de advertir que los trabajadores oficiales pueden negociar,

² Estos se vinculan a la administración a través de contrato de trabajo y básicamente sus funciones están encaminadas a mantenimiento de obras públicas y la construcción.

convenir, o acordar la jornada con la entidad, pero a falta de tal tratativa se establece la máxima legal, conforme lo señala el artículo 158 del código sustantivo del trabajo. Allí pues, radica una diferencia entre empleado público y trabajador oficial en materia de determinación de jornadas laborales, para los primero no le es dado discutir sus periodos de labor, ya que eso lo consagra la ley, reglamento. Resolución o manual de funciones. Al paso que los trabajadores oficiales conforme los acuerdos que entraben con la entidad, determinaran sus condiciones, lo cual debe quedar fijado en el contrato de trabajo correspondiente.

En ese orden de cosas, se entiende entonces la jornada de trabajo como de naturaleza legal y reglamentaria, puesto que corresponde al congreso Nacional o al gobierno en su caso, expedir las normas que regulan las jornadas de trabajo, en especial, aquello que atañe a su máxima duración. Bajo esas circunstancias, el decreto ley 1042 de 1978 y el código sustantivo del trabajo consagran disposiciones sobre esta materia (Obando, 2010).

El decreto 1042 de 1978 es la norma que señala en forma genérica la jornada ordinaria laboral de los empleados del estado. Así en su artículo 33 realiza la siguiente precisión:

“La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas. Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo realizado en día

sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.”

En cuanto a la jornada ordinaria nocturna, Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza a las 10:00 p.m. y termina a las 6:00 a. m. del día siguiente (Younes moreno, 2005). Valga destacar que a la fecha de publicación de este artículo se debatía en el congreso un proyecto de ley que busca establecer que la hora para recargo nocturno empiece a las 8:00 pm, teniendo en consideración que Colombia es uno de los países que poseen la jornada nocturna más corta o breve en el mundo. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual. No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6:00 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo (Artículo 34, Decreto 1042 de 1978.).

En lo que respecta a los dominicales y festivos, los empleados públicos que por la naturaleza de su trabajo deban laboral habitualmente o permanentemente los domingos o festivos, tienen derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

Conclusiones.

Para concluir se puede mencionar, que el sector publico posee un cuerpo normativo jurídico distinto de los empleados particulares en materia de jornada de trabajo, aunque hay condiciones similares entre unos y otros, estas condiciones

similares solo me mantuvieron hasta que con la ley 789 de 2002 se modificó la jornada nocturna de los empleados particulares . Ahora bien, lo cierto es que las condiciones de los particulares son objeto de reformas permanentes, con el argumento de dinamizar la economía y generar mayores puestos de trabajo, lo cual a la postre termina beneficiando al empleador, y si las políticas laborales no consiguen tal incremento de empleos, el trabajador resulta de contera afectado, pues fue desmejorado para alcanzar un interés general que nunca se obtuvo. Pero, en el sector público, como se ha visto la regulación en materia de jornada de trabajo es estática o poco “voluble” por llamarle de cierta forma, pues no están en juego interés de crecimiento económico y utilidades para el capitalismo avasallador. En el sector público no es común ver, la necesidad de cambios de jornadas, de horarios, de turnos, supeditadas a cuestiones del mercado. Por tales razones, se insiste, estas regulaciones son relativamente estáticas.

Referencias.

Anderson, M. (2013). Testimonios de mujeres cubanas: Feminismo y afro-cubanidad en tres textos de Daisy Rubiera Castillo. Cuadernos de Literatura del Caribe e Hispanoamérica, N°. 17.

Agudelo Ibáñez, S., & Calderón Ortega, M. (2016). Responsabilidad patrimonial del Estado colombiano por actos de reforma constitucional. Justicia, 21(29), 99-118. <https://doi.org/10.17081/just.21.29.1236>

Arrieta, L. (2013). 'La Construcción del Ethos en el Discurso Político: un Caso de Legitimación y Poder', en: Cuadernos de Literatura del Caribe e Hispanoamérica, No.19. Pp.13-35.
http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/cuadernos_literatura/article/view/1248/874

Balcarce, F. I. (2014). DERECHO PENAL Y NEUROCIENCIA: APROXIMACIONES. Revista LEGEM, 2(1), 81–93. Retrieved from
<http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legem/article/view/1172>

Berrocal Durán, J. (2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. Justicia, 21(30), 122-131.
<https://doi.org/10.17081/just.21.30.1354>

Bodas Martín, Ricardo (2002). La jornada laboral. Madrid: Editorial Dykinson.

Caballenas, Guillermo, (1945). El derecho del trabajo y sus contratos. Buenos Aires, Ed. Mundo Atlántico, 1945.

Caicedo Pérez, R. (2015). El derecho a huelga en Colombia: un sofisma. Legem, vol 2. Num 2., 87-100.

Campo, Rodrigo, (1981). Introducción al Derecho laboral, Bogotá, Temis.

Carbonell, E. (2015). Apuntes de derecho concursal latinoamericano Colombia, Perú, México y Brasil. Revista LEGEM, 2(2), 11-35.

Christoph Hermann, (2012) Neoliberalism and the End of Shorter Work Hours, Global Research, January 25, 2012

Código sustantivo del trabajo. Decretos 2663 de 1950 y ley 50 de 1990.

Decreto 1042 de 1978.

Díez, Adriano (2014). El estudio de la migración internacional del retorno en Colombia. Una revisión bibliográfica sobre el estado actual. Revista Amauta. N° 24: 23- 39. Recuperado de:<http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Amauta/article/view/1065>

Dueñas Quevedo, Clara Cecilia. (2009). Derecho Administrativo laboral. Bogotá, Ed. Ibanez.

Fandiño Barrios, Y. (2014). La otredad y la discriminación de géneros. Advocatus, 23, 49-57.

Galettini, A. (2013). Más allá de la paradoja espacial: Otra manera de pensar la diáspora. Análisis de The Fat Black Woman's Poems, de Grace Nichols. Cuadernos de Literatura del Caribe e Hispanoamérica, N°. 17.

Gómez Escobar, Sehír, (1998) Legislacion laboral. Cuarta edición revisada. Serie Jurídica. Santa Fe de Bogotá, Editorial MC Graw Hill.

Mosquera Rentería, J. (2015). Derechos de las minorías sexuales: retos contemporáneos de la resocialización. *Justicia*, 20(28), 121-138. <https://doi.org/10.17081/just.20.28.1044>

Obando Garrido, José María. (2010) Tratado de derecho Administrativo laboral. Tercera edición, Editorial Doctrina y ley Ltda y ediciones Tunvimor.

Orfale, R. N. (2014). Descentralización, participación ciudadana y gobierno local en Colombia. *Advocatus*, 22(22), 25-40.

Osorio Gutiérrez, M. (2015). Establecimiento de comercio en relación con los hosting web. *Advocatus*, (24), 67-77. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.24.984>

Pórtela, J. (2015). Construcción del consenso moral del consenso y ley natural. *Justicia*, 20(28), 32-55. <https://doi.org/10.17081/just.20.28.1033>

Reales Vega, R., de Castro Marriaga, D., & Arcón, D. (2014). Percepción del agua como derecho fundamental: los efectos producidos por la prestación del servicio de agua potable en los habitantes del municipio de santa lucían, atlántico. *Justicia*, 19(26), 69-80. <https://doi.org/10.17081/just.19.26.825>

Rinvera García, Christian Geovany y Mondéjar Rodríguez, Juan. (2014): "La lectura crítica como habilidad investigativa en estudiantes universitarios". En: *Revista Amauta*. No.23, p.163-176.

Soto, D. P. (2015). Francis Bacon y la Calumnia de America. Amauta, 1 - 16.

Vega Arrieta, H. (2015). Aspectos dogmáticos y políticos criminales de la estructura general del delito en el sistema penal colombiano. Justicia, 20(27), 42-72.
<https://doi.org/10.17081/just.20.27.806>

Younes moreno, Diego. (2005) Derecho administrativo Laboral, Temis.