

28 de enero de 2020

SITUN-AL-CJ-02-2020

Saludos;

Comité Ejecutivo

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN)

Asunto: Solicitud de criterio jurídico sobre la aplicación de la compensación horaria como pago de jornadas extraordinarias.

Quien suscribe, en vista de la solicitud esgrimida, a fin de emitir criterio jurídico sobre la aplicación de la compensación horaria como pago de jornadas extraordinarias que ha venido aplicando la Universidad Nacional (en adelante UNA), procedo a continuación a realizar el estudio jurídico del mismo.

I. Consulta:

Se solicita se aclare la procedencia de la compensación horaria y/o cambio de jornada y horario, ante la realización de jornada extraordinaria.

II. Sobre la normativa aplicable.

El tema de la procedencia o no de la compensación horaria como pago para las jornadas extraordinarias, es un tema intrínsecamente relacionado con el reconocimiento de las horas extras y/o horas extraordinarias, de las cuales mucho se ha escrito y se regulan en diversos cuerpos normativos, lo cual a su vez se relaciona con el tema de jornadas laborales y horarios de trabajo.

Para comenzar vemos la **Constitución Política** de nuestro país que indica:

ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no

podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. **El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados.** Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley. (el resaltado y subrayado es suplido)

En conjunto con este artículo, es imperante se analice también lo dicho por el **Código de Trabajo**, el cual es la normativa atinente y supletoria al tema:

ARTICULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales. (Nota de Sinalevi: De conformidad con el numeral 4° de la ley N° 308 del 16 de diciembre de 1948, se estableció que quedan en suspenso los efectos de los artículos 136 y 139 del Código de Trabajo, y toda otra disposición en cuanto se opongá)

ARTICULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua (*). (*) (Así adicionado la frase anterior por el artículo 1° inciso c) de la ley N° 31 del 18 de noviembre de 1943)

ARTICULO 138.- Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

ARTICULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. (...)

ARTICULO 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

ARTICULO 141.- En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. (Derogado el párrafo segundo original por el artículo 2° de la ley N° 25 del 17 de noviembre de 1944)
(el resaltado y subrayado es suplido)

En términos generales es importante entonces aclarar que las jornadas que nuestro sistema jurídico nacional avala conforme a nuestra constitución son: la diurna con 8 horas diarias y 48 horas semanales, la mixta de 7 horas diarias y 42 semanales y nocturna de 6 horas diarias y 36 horas semanales, siendo que, de excederse dichas jornadas se estaría en presencia de horas extraordinarias, las cuales deberán cancelarse con un valor monetario del 50% más. Además, imperativamente la jornada extraordinaria y ordinaria realizada por los trabajadores no podrá ser mayor a 12 horas.

El artículo 143 del Código de Trabajo excluye la limitación de la jornada de trabajo ampliándola hasta 12 horas y por ende el no pago de jornada extraordinaria entre las 8 y las 12 horas diarias,

en relación con algunos casos puntuales de trabajadores, entre los que se encuentran los trabajadores con cargos de confianza, que para los efectos de la Universidad Nacional se regulan en el Capítulo II (artículos 6 al 10) del **Reglamento de Régimen Laboral** (UNA-SCU-ACUE-029-2019 DEL 22 DE FEBRERO 2019 publicado en ALCANCE N° 1 A LA UNA GACETA 2-2019 AL 22 DE FEBRERO DE 2019)

En el caso de la Universidad Nacional las limitaciones del artículo 143 del Código de Trabajo se retoman en las DIRECTRICES INSTITUCIONALES PARA FORMULACIÓN, APROBACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL POAI (Anexo 2, publicadas en el Alcance 02 a la UNA-Gaceta 06-2018 de 23 de abril de 2018)

“Artículo 39: TRÁMITE DE HORAS EXTRAS

La Vicerrectoría de Desarrollo, a solicitud de las unidades correspondientes y de conformidad con la disponibilidad presupuestaria, autorizará el pago de horas extras en casos excepcionales.

No se reconocerá el pago de horas extras a quienes realicen funciones de dirección o jefatura académica o administrativa, a aquellos funcionarios que trabajen sin fiscalización superior inmediata, que realicen labores que por su naturaleza no estén sometidos a horarios de trabajo determinados o que estén incluidos en el régimen de confianza, con excepción del puesto de chofer.

Tampoco se autorizarán horas extras durante el mes de enero, la primera quincena de febrero y todo el mes de diciembre, con excepción de lo establecido en la normativa universitaria correspondiente (Convención Colectiva y otros) y en casos muy calificados avalados por el Vicerrector de Desarrollo.”

Además, la Universidad Nacional posee normativa especialísima sobre las jornadas laborales, la cual se encuentra regulada en la **Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN** (en adelante la Convención) que, en lo que nos interesa señala:

ARTÍCULO 6: La Universidad establecerá las siguientes jornadas ordinarias de trabajo:

- a. Una jornada diurna de cuarenta horas por semana.

- b. Una jornada mixta de treinta y cinco horas por semana.
- c. Una jornada nocturna de treinta horas por semana.
- d. Otro tipo de Jornada que se establezca según el artículo 16 de ésta Convención Colectiva.

ARTÍCULO 7: La jornada laboral semanal se distribuirá en 5 días hábiles, **conforme a la naturaleza del servicio que se presta**. Todo trabajador gozará de **al menos dos días de descanso semanal**. **Situaciones excepcionales que limiten este descanso serán resueltas de mutuo acuerdo entre los trabajadores y el director respectivo**.

ARTÍCULO 10: **Las jornadas que excedan los límites** señalados en los artículos 6 y 7 se consideran jornadas extraordinarias y deberán pagarse **en todo caso a tiempo doble**; **previa autorización del Vicerrector correspondiente**. La Universidad deberá cancelar mensualmente las sumas por concepto de jornada extraordinaria. Bajo ningún concepto se podrá trabajar más de veinte horas extraordinarias por semana y sesenta mensuales. En caso de necesidad o fuerza mayor, a juicio de la Rectoría de la Universidad, el límite de sesenta horas podrá excederse hasta el máximo permitido por la legislación de trabajo.

Para efectos de calcular el valor de la hora extraordinaria se usará para todas las jornadas el factor 173.33. (el resaltado y subrayado es suplido)

Es decir, en el plano institucional, las jornadas que aplican en la UNA son: la diurna con 40 horas semanales, la mixta de 35 horas semanales y nocturna de 30 horas semanales, y la jornada extraordinaria posee el límite de 20 horas por semana y 60 mensuales, esto último de vital importancia para comprender la aplicación y aprobación o no de las jornadas extraordinarias.

Además, existen acuerdos o convenios específicos con la Sección de Vigilancia y la Sección de Transportes, que se refieren a la ampliación de jornada en 32 horas mensuales con el pago de sobresueldo y el reconocimiento de pago de horas extraordinarias, según lo normado en el artículo 33 de la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN. Las horas que excedan las 32 mensuales, las horas trabajadas en los días feriados establecidos en la Convención y las horas que se trabajen en días declarados de asueto por la Universidad, serán cancelados como horas extraordinarias.

Una vez abarcado este tema, corresponde entonces citar el numeral 11 de la Convención, el cual indica:

ARTÍCULO 11: Si un trabajador de la Universidad tuviera que desplazarse en funciones propias de su cargo fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo necesario para **su traslado de ida y regreso será considerado como parte de su jornada laboral** para los efectos respectivos. (el resaltado y subrayado es suplido)

De este artículo, podemos concluir que el tiempo dedicado al desplazamiento de los trabajadores forma parte de la jornada laboral, en otras palabras, estas horas se deben contabilizar dentro de las 40, 35 o 30 horas semanales, y dentro de las jornadas diarias declaradas por los trabajadores debidamente en sus “declaraciones juradas” (según el Capítulo III - artículos 11 al 16 - del **Reglamento de Régimen Laboral** en UNA-SCU-ACUE-029-2019 DEL 22 DE FEBRERO 2019 publicado en ALCANCE N° 1 A LA UNA GACETA 2-2019 AL 22 DE FEBRERO DE 2019), las cuales prima facie, cada superior jerárquico posee para controlar y velar por su cumplimiento.

II. 1 Diferencia entre jornada y horario.

Sobre este punto medular, resulta menester aclarar que las jornadas de trabajo son diferentes a los horarios de trabajo, siendo que el primero corresponde a la cantidad de horas que se pueden laborar por día; ateniéndose al tipo de jornada que se posee, mientras que el segundo corresponde a la “colocación” del trabajo dentro del rango permitido por la normativa para cada jornada.

Conforme a nuestro Código de Trabajo la jornada será diurna si se labora en las horas comprendidas de las 5:00 a 19:00 p.m., la nocturna si se labora en las horas comprendidas de las 19:00 p.m. a las 5:00 a.m., quedando la mixta en el medio de la misma (sin excederse de más de 3 horas en las horas correspondientes a la nocturna). Véase así el numeral 135 del Código de Trabajo.

ARTICULO 135.- *Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.*

Con esto queda claro que no todos los trabajadores de jornada diurna tendrán el mismo horario de entrada o de salida, ya que algunos podrán comenzar sus faenas a las 5:00 a.m., otros a las 8:00 a.m., etc., en fin, este horario de trabajo corresponde entonces a la necesidad laboral que surja, y en el caso de la UNA, el horario responderá a la necesidad de la Administración.

Comprendida esta diferencia, deberá tomarse en consideración que, el horario es una disposición de los patronos, por ello, apegados a la figura del *ius variandi*, el horario de trabajo podrá ser modificado, para acoplarse a las necesidades que existan. No obstante, el *ius variandi* permite la modificación del horario, más no de la jornada, es decir, si un trabajador ha sido contratado para una jornada diurna, no se le puede establecer luego una jornada nocturna o mixta de forma permanente, ya que esa modificación de la jornada es sustancial para las condiciones del trabajo que aceptó.

Para ello véase el siguiente voto jurisprudencial, en el cual el *ius variandi* ha sido definido como:

“III.- SOBRE LA POSIBILIDAD DEL EMPLEADOR DE VARIAR LAS CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN: Se ha denominado **“ius variandi” al derecho potestativo del empleador de modificar las condiciones de trabajo**, dentro de ciertos límites, en cuanto a la forma y modalidades de la prestación. Debe tomarse en cuenta que determinadas variaciones de la prestación de trabajo, **tanto en su contenido como en sus condiciones, no son sustanciales y, en consecuencia, pertenecen a la esfera del poder de dirección del empleador**, quien, en uso de su poder de *ius variandi*, puede concretar o especificar el contenido necesariamente genérico de la prestación laboral en el marco de un contrato que, como el de trabajo, es de tracto sucesivo o ejecución continuada en el tiempo.” *Voto 734-2007, de las diez horas cinco minutos del cinco de octubre del dos mil siete, emitido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.* (el subrayado y remarcado es suplido)

Conforme a lo dicho es claro que el horario de trabajo podrá ser modificado siempre y cuando se someta a los rangos y cantidades previamente establecidos por la normativa, por ello no podrá ser de recibo que a un trabajador se le modifique su jornada de diurna a nocturna de manera permanente si no existió de previo una aceptación y negociación con el trabajador.

III. Sobre la compensación horaria en el plano jurisprudencial y administrativos.

El tema de la compensación de las jornadas extraordinarias con algún otro mecanismo diferente al pago dinerario (mayor al ordinario, 50% más según nuestra Constitución, doble conforme a nuestra Convención), ha sido un tema recurrente en los tribunales de justicia de nuestro país, por lo cual, sobre el tema podemos encontrar un sin número de votos emitidos por Tribunales Laborales y la Sala Segunda, los cuales han sido reiterativos y han resuelto estas litis bajo la misma línea jurisprudencial. Conforme a lo dicho, veamos el **voto 193-2001**, de las diez horas diez minutos del veintiocho de marzo del año dos mil uno, emitido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en donde se establece la imposibilidad de las compensaciones horarias, al resolver:

Lleva razón la recurrente al afirmar que erró el Tribunal al determinar que no se adeudan las horas extra reclamadas, en virtud de que existió una especie de compensación entre éstas y los días de descanso pagados, de que disfrutó el actor. **La compensación de horas extra, con días de descanso, no es permitida en nuestro sistema jurídico; dado que lo que procede, en caso de que se labore tiempo extraordinario, es su remuneración con un recargo del cincuenta por ciento, según se extrae de la legislación que regula el tema.** (el remarcado y subrayado es suplido)

Para reafirmar esta tesis; véase el **voto 127-2011**, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del once de febrero de dos mil once, emitido por el mismo órgano judicial en donde se vuelve a indicar:

“En este aspecto es necesario recordar que **esta Sala ha declarado la imposibilidad legal que existe de compensar tiempo de descanso por tiempo de trabajo** porque el trabajo humano no es una mercancía; y el derecho al descanso y la limitación de las jornadas de trabajo constituyen derechos fundamentales que obligan a los patronos a tomar las medidas de administración de personal necesarias para que su personal labore conforme a los cánones legales exigidos.”

Por último, y sin ánimos en recaer en reiteraciones tenemos el voto 001208, emitido a las diez horas cuarenta y cinco minutos del veintiocho de octubre de dos mil quince, en donde se insiste en la tesis que ya he expuesto, y la cual, en lo que nos interesa indica:

El representante estatal aduce que al demandante no le corresponde el pago por concepto de horas extra, **toda vez que estas le fueron canceladas mediante la figura de la compensación, que aunque reconoce es una mala práctica, lo cierto es que ello fue lo acaecido. Además, señala que el funcionario nunca objetó dicha práctica administrativa.** Estos reproches no resultan de recibo. La normativa laboral **es clara en señalar una única forma para remunerar** aquellas labores que se ejecuten fuera de la jornada ordinaria. Sobre el particular, el artículo 58 de la Constitución Política dispone: “El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados”. Por su parte, el Código de Trabajo en el numeral 139 establece: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria **y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos,** o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado [...]”. Esta Sala ha abordado este tema en diversas resoluciones y ha determinado la obligatoriedad que tiene la parte empleadora de sujetarse al ordenamiento jurídico (véanse las sentencias números 424, de las 10:15 horas del 14 de mayo; 486, de las 10:05 horas del 4 de junio, ambas de 2008; y 803, de las 9:30 horas del 26 de agosto de 2009). Así las cosas, **el pago de horas extra mediante la compensación, sea con tiempo libre o algún otro mecanismo distinto a la retribución dineraria, no constituye una remuneración conforme a derecho; haya sido o no objetada por la persona trabajadora.** En consecuencia, esta Sala comparte lo que al respecto resolvieron las instancias precedentes. (el resaltado y subrayado es suplido)

Por su parte, la Procuraduría General de la Republica, también ha emitido criterios jurídicos, en los cuales ha resuelto dudas referentes al pago compensatorio de la jornada extraordinaria, por ejemplo, en el **OJ-206-2003**, del 23 de octubre de 2003 se indica:

Precisamente, respecto a la justificación material de la jornada extraordinaria, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado lo siguiente:

"(...) la mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la

amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador". (El destacado no corresponde al texto original). (Sala Segunda de la corte Suprema de Justicia, Sentencia número 244-92 de las 11 horas con 20 minutos del día 2 de octubre de 1992). (cursiva perteneciente original)

Es decir, **la jornada extraordinaria fue establecida por el legislador costarricense, como una medida de índole excepcional y transitoria**, a fin de auxiliar al patrono en situaciones de siniestro o riesgo inminente, en las cuales peligren la integridad de bienes o personas, en perjuicio de los intereses del patrono.

No es una medida que pueda ser utilizada de manera permanente, pues ello significaría la comisión de prácticas laborales abusivas, tanto del patrono que no desee pagar dichas horas extraordinarias conforme a la legislación, así como por parte del trabajador, pues ello generaría un desequilibrio presupuestario.

Asimismo, **de conformidad con el principio de legalidad** (artículos 11 de la Carta Magna y 11 de la Ley General de la Administración Pública), en virtud de los cuales se establece que los funcionarios públicos se encuentran investidos únicamente de aquellas facultades que la Constitución Política y la ley ordinaria les confieren, siendo que analizada en forma integral la normativa laboral, considera este Órgano Asesor que **no existe norma general alguna que autorice la compensación, la adecuación o reposición de horas extraordinarias con jornada ordinaria de trabajo**. (el subrayado y suplido es suplido)

En síntesis, la jurisprudencia nacional, así como el criterio de la Procuraduría General de la República (los cuales si bien no son obligatorios son relevantes para dirigir la forma en la que se actúa) consiste en determinar que el tema de la jornada extraordinaria; u horas extras, es de especial cuidado, en donde, tanto el patrono como el trabajador (en razón de que ambos pueden recaer en prácticas abusivas con el uso desmedido del mismo) deberán justificar la utilización de esta jornada extraordinaria. Con ello la implementación y el pago de las mismas deberá proceder únicamente de forma excepcional, respondiendo a necesidades comprobables, y nunca como una acción permanente o habitual.

Además de que, por su excepcionalidad, y por el deber de ser pagadas con un valor mayor a la jornada ordinaria, las jornadas extraordinarias no podrán ser compensadas con tiempo libre a futuro, ya que el fin establecido en el numeral 58 Constitucional no se cumpliría y se establecerían, indirectamente, condiciones en las cuales los trabajadores no estarían tomando los descansos diarios y semanales que deben disfrutar, aunado al hecho de que por el principio de legalidad, la Administración estaría recayendo en un actuar indebido al permitir u autorizar la compensación horaria.

IV. La asignación de horas extras en la Universidad Nacional.

Conforme a todo lo indicado previamente, podemos concluir que toda labor que se realicen superando las jornadas establecidas previamente por la normativa nacional y/o la Convención, se considerará horas extraordinarias (jornada extraordinaria) y, al igual que las jornadas ordinarias estará restringida por un límite máximo de horas posibles de ser laboradas. El límite que indico va asociado al ánimo de valorizar el trabajo humano, quitándole un calificativo de mercancía, además, se esgrime como una manera de evitar el cansancio en los trabajadores, que en mayor medida afecta su salud física y mental.

Colocándonos así en el ámbito interno de la UNA, es necesario que veamos la circular **UNA-VADM-CINS-003-2019** emitida el 09 de setiembre del 2019 por la Vicerrectoría de Administración que instruye para implementar el registro de las horas extraordinarias a través del proyecto electrónico SIGESA, en donde en lo que nos interesa se indica:

“Según lo indicado en la normativa, sólo se podrán realizar horas extra que cuenten con autorización previa de la Vicerrectoría de Administración (...)

Por último, dada la situación presupuestaria actual y los cuestionamientos externos sobre el uso de recursos de las entidades públicas, se hace un llamado vehemente para que el uso de horas extras se limite a casos de emergencia, labores adicionales impostergables e indispensables.”

Dicho todo lo anterior, queda claro que la jornada extraordinaria dentro de la Universidad Nacional, únicamente será reconocida, autorizada y pagada si se cuenta con la autorización **previa** de la Vicerrectoría de Administración, esto conforme al numeral décimo de la Convención

Colectiva. Bajo este entendido, debemos ir concluyendo: primero que toda labor que un trabajador realice fuera de su horario declarado y que sea atinente a las labores para las cuales fue contratado deberá ser considerado como jornada extraordinaria. Segundo, que las jornadas extraordinarias deberán ser planificadas con antelación, solicitándose de previo la autorización expresa de la Vicerrectoría de Administración para su pago y reconocimiento. Tercero, que las jornadas extraordinarias deberán ser excepcionales, en el sentido de que podrán otorgarse únicamente cuando se demuestre la necesidad institucional para ello, respetando siempre los límites establecidos por la normativa atinente.

V. Posibilidad de cambio de horario, al resultar improcedente la compensación horaria.

En virtud de lo que previamente he ventilado, podemos concluir que existe una imposibilidad legal para realizar compensaciones de jornadas extraordinarias con tiempo libre a futuro, esto por todos los motivos previamente dichos.

En razón de esto, la Universidad Nacional, optó por implementar desde el año 2005, otras soluciones para resolver la problemática con la aprobación de las horas extraordinarias, más aún cuando no se cuenta con la partida presupuestaria suficiente. Por ello resulta imperante se analice la práctica y línea de trabajo que la Universidad Nacional ha venido ejerciendo. Estas prácticas que menciono pueden observarse en los criterios de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Universidad Nacional: **AJ-D-1159-2005**, del 6 de septiembre del 2005, **AJ-D-1356-2005**, del 26 de octubre del 2005, **AJ-D-532-2007** de 23 de julio de 2007, **AJ-D-960-2007** de 23 de noviembre de 2007, **AJ-D-1013-2007** de 4 de diciembre de 2007, **AJ-D-516-2011** del 19 de octubre de 2011, **AJ-D-067-2012**, del 9 de febrero del 2012, **AJ-D-077-2012** de 14 de febrero de 2012 y **AJ-D-223-2014**, del 23 de mayo del 2014, los cuales, en términos generales, han establecido lo siguiente:

1. En caso de que existan actividades programadas con antelación; por ejemplo, graduaciones, giras, reuniones, conferencias y/o cualquier otra actividad específica, etc., lo que procede es que el superior jerárquico determine si es procedente una modificación horaria temporal en vez de la solicitud de horas extras. Es decir, deberá sopesar y determinar si resulta más conveniente para la administración que se realice una modificación temporal del horario del trabajador, realizando para ello un cambio en la

declaración jurada del trabajador para el día específico de la actividad, en donde este podrá ingresar más temprano o más tarde a su horario habitual. Esta modificación se ampara en el *ius variandi* ya indicado y en caso de proceder la misma se realizará, siempre respetando los límites de horas establecidos para cada tipo de jornada.

2. En caso de no ser posible la modificación horaria o que esta resulte insuficiente se deberá entonces proceder con la solicitud previa de las horas extras en el sistema SIGESA, en donde deberá detallarse cuál es la propuesta de horas por trabajar, el motivo, la necesidad institucional y su justificación.
3. Una vez aprobada la propuesta, se deberá proceder conforme; es decir acudir a la actividad indicada, y una vez concluida, se ingresará en el sistema la indicación de las horas en efecto laboradas, las cuales podrán ser más, menos o iguales a las propuestas. En los dos primeros casos se deberá realizar la justificación pertinente conforme a la circular **UNA-VADM-CINS-003-2019** o la que en su defecto se encuentre vigente.

No obstante, estas reglas generales no son la única solución para casos específicos, por ejemplo, en las ocasiones donde los trabajadores deben movilizarse dentro del país y fuera de su lugar habitual de trabajo (por ejemplo viajar de la sede en Heredia a la de Nicoya o viceversa), es claro que los periodos de traslados (numeral 11 de la Convención) implicarán una gran cantidad de las horas diarias de la jornada, por lo que una modificación horaria sería insuficiente, por ello en estos casos, lo que se ha determinado es, la modificación horaria (en caso de que el trabajador deba desplazarse antes de iniciada su jornada declarada), el pago de viáticos del trabajador, el hospedaje y la estadía del trabajador en el lugar donde se encuentre y el regreso del el día siguiente durante su jornada declarada. De ser necesario que el trabajador regrese ese mismo día, o por resultar imposible que pernocte en el lugar, deberá procederse con la solicitud de las horas extraordinarias conforme a lo ya indicado previamente.

Dicho ello, las administraciones deberán organizar las funciones, traslados, giras, y demás actividades, con el detalle, análisis y anticipación necesaria que garantice una adecuado uso, asignación y pago de las horas extraordinarias, así como la adecuada asignación de los viáticos.

VI. Conclusiones:

En virtud de todo lo expuesto, las conclusiones a las cuales se arriban en este documento son:

1. Las jornadas existentes en la Universidad Nacional son: la diurna con 40 horas semanales, la mixta de 35 horas semanales y nocturna de 30 horas semanales (con excepción de la ampliación de jornada de los choferes y el personal de vigilancia).
2. La jornada extraordinaria posee el límite de 20 horas por semana y 60 mensuales.
3. Las jornadas de trabajo son diferentes a los horarios de trabajo, siendo que el primero corresponde a la cantidad de horas que se pueden laborar por día, mientras que el segundo corresponde a la “colocación” del trabajo dentro del rango permitido por la normativa para cada jornada.
4. Las jornadas de trabajo no pueden ser modificadas si previamente no se ha comunicado y negociado el mismo con el trabajador. Los horarios de trabajo sí pueden ser modificados, en razón del *ius variandi*.
5. Las jornadas extraordinarias deben ser excepcionales, y responder a necesidades institucionales, siendo que su pago solo procede mediante el reconocimiento económico doble (conforme a la Convención), y no es posible la reposición horaria. Asimismo, las jornadas extraordinarias, no pueden de forma alguna superar el límite establecido.
6. La compensación horaria no se encuentra expresamente permitida por el Código de Trabajo, por lo cual, conforme al principio de legalidad que regula a las instituciones públicas, resulta imposible que la Universidad Nacional ejerza este tipo de pago.
7. Para proceder al pago de las horas extras, estas deberán haber sido solicitadas previamente a la Vicerrectoría de Administración. En caso de no haber sido solicitadas y/o aprobadas lo que corresponde es que el trabajador pernocte en el lugar donde se encuentre (a pesar de que la persona trabajadora se ve limitada de ocupar su tiempo libre con su familia, estudios o actividades recreativas, religiosas o

sociales) a fin de que realice sus labores únicamente dentro de su jornada enunciada en su declaración jurada (lo cual tiene importancia también para efectos de la póliza de riesgos del trabajo).

Sin más.

Lic. Luis Ugalde Montero
Asesor Legal, SITUN

Licda. Jessica Jiménez Rodríguez
Asesora Legal, SITUN

END JC HTVS

JMR/C/SITUN-AL-CJ-02-2020/10-02-2020