

**REFERENCIA**  
**RESPUESTA AL OFICIO: AFP-1839-2019**  
**Remitido por el Despacho mediante oficio DMS-2084-06-2019**  
**EXPEDIENTE / CONSECUTIVO: DAJ-DCAJ-EXP-210-2019 / 2835**

**DAJ-C-101-07-2019**  
23 de julio del 2019

**Señora**  
**Yansi Arias Valverde**  
**Procuradora Adjunta**  
**Procuraduría General de la República**

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Se procede a atender la gestión del oficio de cita.

### **I. Objeto de la consulta**

Solicitud de criterio al Ministerio de Educación Pública sobre la posibilidad de pago del sobresueldo de “Doble Jornada” a los directores que laboran bajo el esquema de horario ampliado, de conformidad con la resolución número DG-146-2012.

### **II. Antecedente**

Del estudio se refleja que la resolución número DG-146-2012 de las ocho horas del treinta de mayo del 2012, emitida por la Dirección General de Servicio Civil, fue derogada mediante el artículo 11 de la resolución número DG-045-2017 de las once horas del veintinueve de marzo del 2017; posteriormente, la Dirección General de Servicio Civil emite

la resolución número DG-167-2017 de las catorce horas del veintitrés de octubre del 2017, derogando ésta a la anterior y encontrándose esta última vigente.

De esta manera, la consulta se atenderá en función de lo establecido en la resolución actual, sea la número DG-167-2017.

### **III. Análisis de la gestión presentada**

El sobresueldo denominado “Doble Jornada” fue reglamentado mediante la resolución número SI-004-95, siendo modificado, precisamente por la resolución número DG-146-2012, la cual establecía:

“Cuando por insuficiencia de planta física y el plan de estudios que imparte el centro educativo, o los servicios que se brindan en el centro educativo; requieran que la institución permanezca abierta más de 8 horas diarias, en forma continua y permanente los días hábiles de la semana, según lo establezcan los módulos horarios”.

Como se indicó inicialmente, la resolución número DG-146-2012 fue derogada y mediante las resoluciones DG-045-2017 y DG-167-2017, se reforman las condiciones de la Doble Jornada, estableciéndose actualmente:

“...Cuando por insuficiencia de planta física y el plan de estudios que imparte el centro educativo, ó para cumplir con los servicios que se brindan en el centro educativo, se requiere que la institución imparta lecciones por más de 8 horas diarias, en forma continua y permanente los cinco días hábiles de la semana, según lo establezcan los módulos horarios que emite el Ministerio de Educación Pública.

No procede el reconocimiento de este componente salarial cuando el Centro Educativo permanezca abierto más de 8 horas diarias por motivos administrativos, y no porque deban impartir lecciones en ese horario...”

Ahora bien, remitiéndonos a los “Lineamientos sobre horarios para los diferentes ciclos, niveles, ofertas y modalidades del Sistema Educativo Costarricense del año 2016”<sup>1</sup> (módulos horarios a los que hace referencia la transcripción anterior), se dispone que en cumplimiento del Traslado de Acuerdo 34-97 del Consejo Superior de Educación que establece el Plan de Estudios Básico para I y II Ciclos, así como de las reformas realizadas a dicho Traslado, mediante Acuerdo 04-22-2012 y 02-12-2014, los horarios para los centros educativos de I y II Ciclos se deben sujetar a múltiples horarios, dependiendo de las condiciones y necesidades de los estudiantes, así como de la oferta de docentes calificados y demás particularidades de dichos centros, como su capacidad locativa e infraestructura e inclusive, su localización geográfica.

De esta manera, tales lineamientos establecen para los centros educativos con doble jornada, un horario para impartir las lecciones que corre: En la mañana de 7:00 a.m. a 12:10 p.m. y en la tarde, de 12:30 p.m. a 5:40 p.m.

Y con respecto a los centros educativos con horario regular (antes denominado horario ampliado), el horario para impartir las lecciones correspondientes al plan de estudios establecido, es de 7:00 a.m. a 02:20 p.m. de lunes a jueves, impartándose la última lección desde la 01:40 hasta las 02:20 p.m. y el día viernes el horario de salida es hasta las 12:50 p.m. En el caso particular de los centros educativos indígenas se amplía el horario hasta las 3:00 p.m. a efecto de que se impartan las asignaturas de lengua y cultura indígena.

Asimismo, en el caso de los centros educativos unidocentes con horario regular, se establece un horario para labores docentes de 7:00 a.m. a 1:15 p.m. para la atención

---

<sup>1</sup> “1. Los horarios de funcionamiento de los centros educativos públicos se regirán de acuerdo con lo establecido en los “Lineamientos sobre horarios para los diferentes ciclos, niveles, ofertas y modalidades del Sistema Educativo Costarricense”, elaborado por la Dirección de Desarrollo Curricular en coordinación con la Dirección de Planificación Institucional y la Dirección de Recursos Humanos...” Directriz DM-0003-01-2016 del Despacho Ministerial.

estudiantil; en la caso de los centros educativos indígenas el horario se extiende hasta la 1:55 p.m. por las asignatura de lengua y cultura indígena. A partir de la 1:15 p.m. y hasta las 02:40 p.m. las labores a realizar son el planeamiento didáctico, la elaboración de materiales y el cumplimiento de labores relacionadas con la administración y funcionamiento del centro educativo en el que se desempeña, no así impartir lecciones.

Por lo tanto, es claro lo que establece la resolución que emite la Dirección General de Servicio Civil, reconociendo que se ejecuta el pago por concepto de doble jornada cuando este funcione más de 8 horas, las cuales deben ser horas efectivas de lecciones, es decir, no es reconocido este rubro por cualquier otra función que no se trate específicamente de impartir lecciones. De esta manera, siendo que los centros educativos con horario regular, no alcanzan el rango de las 8 horas en las cuales se imparten lecciones a los estudiantes, no es viable la aplicación del sobresueldo por doble jornada, de conformidad con la resolución citada.

Se considera relevante tomar en consideración el principio de igualdad salarial que establece que todo trabajador debe recibir igual salario si realiza la misma prestación de servicios bajo las mismas condiciones que los otros. Este se encuentra consagrado en el artículo 57 de la Constitución Política, así como en el artículo 167 del Código de Trabajo. Señalan tales artículos lo siguiente:

“ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.”

ARTICULO 167.-“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1º de la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944).

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.”

Sobre el tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia de las nueve horas cincuenta minutos del primero de marzo de 1996 ha indicado:

“...La denominada "igualdad jurídica", que tiene su consagración constitucional en el numeral 33 de la Ley Suprema e incluso la misma igualdad laboral del artículo 68 Constitucional permea todos los conceptos de equiparación que se dan en el ordenamiento positivo, excluido el contemplado en los numerales 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo y así, por esa disposición base -principios, doctrina y jurisprudencia que la informan-, la igualdad tiene dos aspectos que se expresan así: no se puede tratar desigualmente dos situaciones iguales, pero tampoco se pueden tratar de manera idéntica, dos situaciones desiguales y, hacerlo, sería ilegítimo. Desarrollando esos principios, el autor Rubén Hernández Valle, en su obra "Libertades Públicas en Costa Rica", ha señalado, sobre ese tema de la Igualdad, lo siguiente:

"(...) La igualdad ante la ley es un principio general que condiciona todo el ordenamiento en su estructura objetiva. Es decir, dicho principio prohíbe que la ley emane una disciplina que, directa o indirectamente, dé vida a una disparidad de

tratamiento no justificada a situaciones jurídicas semejantes, independientemente de la naturaleza y de la calificación de los sujetos a los cuales se refiere. Por ello a situaciones diversas se deben aplicar regulaciones diversas. No obstante, la valoración de la diversidad de las situaciones corresponde realizarla exclusivamente al legislador, salvo que esa valoración resulte arbitraria o contraria a otros preceptos constitucionales. Por ello, la ley debe asegurarle a cada uno igualdad de tratamiento, siempre que sean iguales las condiciones subjetivas y objetivas a las cuales se refiere la norma en su aplicación. De donde se deduce que el principio de igualdad se viola cada vez que una ley, sin un motivo racional, otorga un tratamiento diverso a los gobernados que se encuentran en situaciones iguales. Es decir, las reglas o regulaciones tienen que ser idénticas para la misma categoría de administrados o para situaciones análogas, ya que el principio en cuestión significa igualdad del número y de la naturaleza de las situaciones jurídicas de todos los administrados: igualdad de derechos, de obligaciones, de poderes... Nuestra propia Corte Plena, en una de sus felices resoluciones, ha definido el principio en cuestión en forma nítida al decir lo siguiente: "El principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto, pues no concede un derecho propiamente a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que la ley no haga distinciones entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica, o en condiciones idénticas, o sea que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales". (Véase las páginas 170 y 171)."

Asimismo, la Procuraduría General de la República, ha emitido análisis sobre el régimen retributivo salarial específicamente en el sector público y sobre este tema ha indicado:

“...Así, en nuestro medio coexisten sistemas salariales diferentes, cada uno con estructuras propias y técnicamente definidas, que comprenden clasificaciones y valoraciones particulares, no necesariamente coincidentes. De modo que dentro de cada

régimen existirán conceptos retributivos objetivamente determinados con un carácter básico –retribuciones básicas- para todos los servidores cubiertos, mientras que otros estarán ligados a factores subjetivos como lo serían el puesto de trabajo que se desempeñe, sus especiales características (dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, etc.) e incluso la productividad del servidor, que se erigen como evidentes ventajas comparativas respecto de los demás, pues suponen el incremento en algún concepto retributivo específico y complementario –complementos específicos- [2]. (Dictámenes C-308-2005 op. cit. y C-211-2006 de 26 de mayo de 2006).

Si bien esta diversidad de regímenes salariales en el sector público podría evidenciar un eventual quebrantamiento de aquel principio según el cual: “igual trabajo, igual salario”, lo cierto es que tanto la Sala Segunda, como el Tribunal Constitucional han admitido que aquel principio derivado de los artículos 57 de la Constitución y 167 del Código de Trabajo, como una derivación del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de nuestra Carta Política, permite excepciones; esto es así, porque no en todos los casos se debe dar un tratamiento igual prescindiendo para ello de posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación (Véase, entre otros, los informes rendidos por esta Procuraduría General en su condición de asesor imparcial de la Sala Constitucional, en las acciones de inconstitucionalidad N°s 09-004036-0007-CO, 13-002390-0007-CO y 14-011146-0007-CO).”

Bajo estas premisas, la situación presentada en relación a que el reconocimiento salarial<sup>2</sup> que se realiza a los funcionarios que laboran bajo la modalidad de doble jornada y los que se

---

<sup>2</sup> Entendiendo dicho término según la definición brindada por la Ley de Salarios: ARTICULO 27 INCISO 4. Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional: Son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.

desempeñan en horario regular (antes horario ampliado) no es el mismo, no conlleva un quebranto al principio de igualdad laboral, dado que no hay una igualdad de condiciones, específicamente en cumplimiento de horario, este pago de doble jornada se establece como retribución cuando el funcionario imparte de lecciones por más de ocho horas (según establecido en los Lineamientos, como ya se mencionó anteriormente), caso diferente a los funcionarios con horario regular que no cumplen con tal disposición emanada por la Dirección de Servicio Civil en la resolución cuestionada.

Por último, es menester indicar precisamente, que la Dirección General de Servicio Civil como órgano rector con rango constitucional, en atención a las competencias que le han sido asignadas<sup>3</sup>, emite la resolución que en la presente consulta se analiza (DG-167-2017), la cual es ejecutada, de conformidad con lo establecido por el artículo 1244 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, por la Dirección de Recursos Humanos, atendiendo los términos en que la misma es emitida.

#### **IV. Conclusión**

De conformidad con lo expuesto anteriormente:

---

<sup>3</sup> Artículo 122.- La Dirección General de Servicio Civil es el órgano rector competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil. Mediante sus áreas cumplirá el papel de instancia administrativa responsable de la gestión de acciones rectoras, normativas, asesoras, contraloras y proveedoras de ayuda técnica en dicho sistema.

Artículo 123.- Tribunal de Servicio Civil es el órgano competente y responsable de dirimir las controversias que surjan por la acción de los componentes del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, gozando de independencia funcional y de criterio en el desempeño de su cometido. (Decreto Ejecutivo No. 21 Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.)

<sup>4</sup> Artículo 124.- Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), son las instancias competentes para gestionar los procesos de Gestión de Recursos Humanos que interesen a los respectivos Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos en donde operen, así como para realizar y ejecutar los procesos derivados de dicha función, siguiendo las normas establecidas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, legislación conexas, además de las políticas, directrices y lineamientos que al efecto emita el órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil y se conceptualizan como órganos de enlace ejecutores y de participación activa en dicho sistema. (Decreto Ejecutivo No. 21 Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.)



Que la modalidad de horario regular (antes denominado horario ampliado) no se enmarca dentro de los parámetros establecidos en la resolución DG-167-2017 del 23 de octubre del 2017 concernientes al pago de sobresueldo de “Doble Jornada”, en el tanto los centros educativos con horario regular no imparten lecciones por más de 8 horas diarias.

Dicha situación, emanada del ente competente, no violenta el derecho de igualdad laboral de los funcionarios, ya que los mismos no se desempeñan en igualdad de condiciones.

Cordialmente,

**Mario Alberto López Benavides**  
**Director**

VB. María Gabriela Vega Díaz, Sub Directora de Asuntos Jurídicos

Aprobado por: Maritza Fuentes Quesada, Jefe del Depto. de Consultas y Asesoría Jurídica

Revisado por: Dayana Cascante Núñez, Coordinadora de Consultas

Realizado por: Alexandra Rojas Quirós