

DAJ-AE-081-03  
25 de marzo del 2003

Señor  
Gilbert Solano Camacho.  
Gerente de Recursos Humanos.  
Embutidos ZAR  
Apartado 1097-4050

Estimado señor:

Nos referimos a su nota del 13 de febrero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio respecto a la jornada mixta, específicamente de la interpretación del artículo 136 del Código de Trabajo, si la jornada mixta puede ser de 8 horas diarias y 48 semanales; asimismo consulta sobre el pago de horas extras, y finalmente sobre el significado del término “condiciones insalubres o peligrosas” que menciona el artículo 136 citado.

Para analizar el fondo de su consulta, consideramos oportuno enmarcar jurídicamente las condiciones de la jornada laboral.

La doctrina ha definido la **Jornada de Trabajo** como el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades de trabajo, estando el trabajador obligado a cumplirlas permanentemente.

Dada la obligatoriedad de cumplimiento que el trabajador debe asumir en cada jornada laboral, como regla general la Ley a impuesto límites máximos que no pueden excederse.

Es así como el Código de Trabajo<sup>1</sup> ha reconocido tres tipos de jornadas de trabajo ordinarias, cuales son: la Diurna, la Nocturna y la Mixta, regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar, como veremos seguidamente:

1. La **jornadas diurna** se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.
2. La **jornada nocturna** está comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.

---

<sup>1</sup> Artículos 135, 136 y 138

3. La **jornada mixta**, para la cual, si bien no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos, de tal manera que será jornada mixta cuando, se trabaje antes y después de las diecinueve horas o, antes y después de las cinco horas; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las diecinueve, ni antes de las cinco horas, pues se convierte en nocturna. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (siete horas) labora después de las 22:30 horas (10:30 de la noche) o antes de la 1:30 horas (en la madrugada) ya se considera jornada ordinaria nocturna.
4. En todo caso el trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas durante la diurna o las 36 horas durante la nocturna.

En cuanto a la interpretación de la jornada mixta de 8 horas por 48 horas semanales y si puede ser ésta de 8 horas diarias y 48 horas semanales: es necesario mencionarle que el tiempo máximo permitido por ley es de 7 horas diarias en este tipo de jornada; o bien, siempre que la naturaleza del trabajo no sea peligroso o insalubre, se podrá extender a 8 horas diarias. Es decir que en el caso de que su representada realice un trabajo considerado no peligroso y que no sea insalubre, el tiempo ordinario de trabajo de 8 horas será legal, mientras no se excedan las 48 horas semanales.

En cuanto al pago de horas extras en jornada mixta, igualmente el máximo legal de JORNADA ORDINARIA es de 7 horas diarias, debiendo reconocer el patrono el pago de tiempo y medio sobre la hora extraordinaria laborada. En caso de que se permita la jornada mixta de 8 horas, entonces la jornada extraordinaria comenzará a partir de la conclusión de esas 8 horas. En ambos casos no puede exceder dicha jornada extraordinaria, de 12 horas sumando ambas jornadas (la ordinaria y extraordinaria) No obstante lo anterior, reiteramos que esta jornada extraordinaria no podrá ser permanente, debiendo reservar el patrono su práctica para casos imprevistos, toda vez que su uso diario y permanente constituye un abuso patronal y una actuación ilegal.

Debe quedar claro, que de conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo, si la jornada mixta sobrepasa las tres horas y media entre las diecinueve y las cinco horas, SE CONVIERTE EN NOCTURNA; esto significa que todas las horas se deben pagar al valor de la hora nocturna y no al valor de la hora mixta.

Respecto a su consulta sobre la terminología que utiliza el Código de Trabajo acerca de las **“condiciones insalubres o peligrosas”** al respecto, el artículo 294 del mismo cuerpo legal indica:

*“Son trabajos o centros de trabajo insalubres los que por su naturaleza, pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.*

*Son trabajos o centros de trabajo peligrosos los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivos.*

**El Consejo de Salud Ocupacional** *determinará cuáles trabajos o centros de trabajo son insalubres y cuáles son peligrosos; además, establecerá de cuál tipo o clase de sustancias queda prohibida la elaboración o distribución, o si éstas restringen o se someten a determinados requisitos especiales.”( la negrita no es del original)*

Es importante indicarle, que a quien le corresponde calificar las condiciones de los establecimientos industriales, es al Consejo de Salud Ocupacional y precisamente para entender su calificación se basan en los siguientes parámetros: inofensivos, incómodos, insalubres y peligrosos, para entender el concepto de éstos términos nos referimos al Reglamento sobre Higiene Industrial que considera:

**a) Inofensivos:**

*“ Se consideran como inofensivos los establecimientos industriales que no causen ni puedan causar daños o molestias al vecindario o a las personas que en ellos trabajan. Se estimará, particularmente, como fuente de eventuales molestias el número de trabajadores, si con él se altera significativamente la afluencia de personas al sector y el tránsito de vehículos.”<sup>2</sup>*

**b) Incómodos:**

*“ Se considerarán incómodos los establecimientos industriales que sin ser insalubres ni peligrosos, generan molestias manifiestas al vecindario o a las personas que en ellos trabajan, por ruidos, trepidaciones, humo, malos olores, cambios sensibles de temperatura, luces, polvo, gases, humedad u otros inconvenientes.”<sup>3</sup>*

**c) Insalubres:**

*“ Se entiende por insalubres los establecimientos industriales que, por naturaleza de los trabajos que en ellos se desarrollan o*

<sup>2</sup> Artículo 4 del Reglamento sobre Higiene Industrial. Decreto No. 11492-SPPS del 22 de abril de 1980.

<sup>3</sup> Artículo 5 del Reglamento sobre Higiene Industrial. Decreto No. 11492-SPPS del 22 de abril de 1980.

*las condiciones en que se realizan, puedan originar efectos capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajos o del vecindario, debido a los materiales empleados, elaborados, desprendidos o de desechos.”<sup>4</sup>*

**d) Peligrosas:**

*“ Se considerarán peligrosas las industrias que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores que ellas laboran o al vecindario, ya sea por la naturaleza de sus faenas o de los materiales empleados, elaborados o de desechos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas.”<sup>5</sup>*

Por lo tanto, llegamos a la conclusión que las **condiciones insalubres y peligrosas** a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 136 del Código de Trabajo son las que determine el Consejo de Salud Ocupacional, de acuerdo a las disposiciones legales señaladas anteriormente.

Si requiere una respuesta más técnica sobre su consulta, le recomendamos dirigirse al Consejo de Salud Ocupacional, donde podrán ayudarle con un mejor criterio dada la experiencia en este campo.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Gabriela Monzón Serrano  
**ASESORA**

Licda. Ivannia Barrantes Venegas.  
**JEFE**

NFMV/  
Ampo (8a) y 9b)

<sup>4</sup> Artículo 12 del Reglamento sobre Higiene Industrial. Decreto No. 11492-SPPS del 22 de abril de 1980.

<sup>5</sup> Artículo 13 del Reglamento sobre Higiene Industrial. Decreto No. 11492-SPPS del 22 de abril de 1980.