

MOCIÓN DE TEXTO APROBADA EN COMISIÓN (Primer día de 137)	TEXTO ÚLTIMO AL 24 DE ENERO 2023	COMENTARIOS
<p>ARTÍCULO 1.- Refórmense los artículos 136, 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:</p>	<p>ARTÍCULO 1.- Refórmense los artículos 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:</p>	
<p>“Artículo 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día y de seis horas en jornada nocturna. La primera no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales y treinta y seis horas semanales la segunda.</p> <p>En los trabajos o centros de trabajo que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada máxima ordinaria en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:</p> <p>1. Diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas;</p> <p>2. Mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas;</p> <p>3. Nocturna, hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas.</p> <p>Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales”.</p>		OK CAMBIO
<p>“Artículo 142.- Las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligadas a ocupar tantos equipos formados por personas trabajadoras distintos como sea necesario, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que se fijan en este capítulo. El descanso entre la finalización de una jornada y el inicio de la jornada del día siguiente será de doce horas como mínimo.</p>	<p>Artículo 142. - Las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligadas a ocupar tantos equipos formados por personas trabajadoras distintos como sea necesario, para realizar el trabajo en jornadas excepcionales según las disposiciones y límites que se fijan en este capítulo.</p>	

<p>Las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro electrónico o físico en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos. Dicho registro deberá ser remitido a la Inspección de Trabajo para su registro y revisión en lo que en derecho corresponda.”</p>	<p>Cuando se trate de estas jornadas excepcionales el descanso entre la finalización de una jornada y el inicio de la jornada del día siguiente será de doce horas como mínimo. Para lo anterior, las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro electrónico o físico en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos. Dicho registro deberá ser remitido a la Inspección de Trabajo para su registro y revisión en lo que en derecho corresponda.</p>	<p>OK CAMBIO</p>
<p>“Artículo 144.- Las personas empleadoras deberán consignar en sus registros que corresponda (físico o digital), debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Dicha información deberá entregarse directamente a la persona trabajadora por el medio escogido por el empleador, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos. Asimismo, cada vez que la persona trabajadora lo solicite, se le facilitará al medio indicado por esta última. Lo anterior, también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el empleador le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el empleador al que la persona trabajadora tenga acceso garantizado, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda”.</p>	<p>Artículo 144.- Las personas empleadoras deberán consignar en sus registros que corresponda (físico o digital), debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Dicha información deberá entregarse directamente a la persona trabajadora por el medio escogido por el empleador, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos. Asimismo, cada vez que la persona trabajadora lo solicite, se le facilitará al medio indicado por esta última. Lo anterior, también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el empleador le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el empleador al que la persona trabajadora tenga acceso garantizado, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda.</p>	
<p>“Artículo 205.- El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.</p> <p>La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias,</p>	<p>Artículo 205.- El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.</p> <p>La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias,</p>	

<p>para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50% para el Consejo de Salud Ocupacional que deberá utilizarlos para financiar los programas y proyectos sobre la materia de su competencia, así como elaborar o contratar los estudios técnicos para la actualización de las labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales; y el resto incorporar mejoras al régimen”.</p>	<p>para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50% para el Consejo de Salud Ocupacional que deberá utilizarlos para financiar los programas y proyectos sobre la materia de su competencia, así como elaborar o contratar los estudios técnicos para la actualización de las labores y definir las ocupaciones en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales de acuerdo con los principios de razonabilidad y conveniencia; y el resto para incorporar mejoras al régimen.</p>	<p>Eliminar la definición de las ocupaciones por parte del Consejo. Reserva de ley para que taxativamente estén definidas las actividades que se permitirán.</p>
<p>ARTICULO 274.- Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:</p> <p>(...)</p> <p>b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia incluyendo estudios técnicos anuales de labores en las que cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales, así como recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis y 145 ter de este código;</p> <p>(...) “</p>	<p>ARTICULO 274.- Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:</p> <p>(...)</p> <p>b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia incluyendo estudios técnicos anuales de labores en las que cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales, así como definir la exclusión de actividades pesadas, peligrosas o insalubres en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis y 145 ter de este código;</p> <p>(...) “</p>	<p>OK CAMBIO</p>
<p>ARTÍCULO 2.- Adiciónese un artículo 145 Bis al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:</p>	<p>ARTÍCULO 2.- Adiciónese un artículo 145 Bis al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:</p>	
<p>“Artículo 145 Bis.</p> <p>1. Se podrá implementar una jornada excepcional ampliada de trabajo, bajo las condiciones dispuestas en este artículo, para las</p>	<p>Artículo 145 Bis.</p> <p>1. Se podrá implementar una jornada excepcional ampliada de trabajo, bajo las condiciones dispuestas en este artículo, para las</p>	<p>OK CAMBIO E INCLUSION DE NUEVAS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS</p>

siguientes actividades industriales o empresariales que, como excepcionales y muy calificadas en razón de su giro, les hace requerir de procesos continuos e ininterrumpidos de 24 horas de trabajo por equipos, para desarrollar sus labores, las cuales deben estar relacionadas con las específicas actividades productivas de:

1.1. Manufactura tecnificada, entendiéndose aquellos procesos productivos que requieren de maquinaria para su producción y que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de 24 horas a fin de garantizar su operación.

1.2. Industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de 24 horas a fin de garantizar su operación.

1.3. Servicios de apoyo necesarios para atender las actividades precedentes de los incisos 1.1 y 1.2.

1.4. Servicios corporativos que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de 24 horas a fin de garantizar su operación en las diferentes zonas horarias geográficas.

siguientes actividades industriales o empresariales que, como excepcionales y muy calificadas en razón de su giro, les hace requerir de procesos continuos e ininterrumpidos de **veinticuatro** horas de trabajo por equipos, para desarrollar sus labores, las cuales deben estar relacionadas con las específicas actividades productivas de:

1.1. Manufactura tecnificada, entendiéndose aquellos procesos productivos que requieren de maquinaria para su producción y que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de **veinticuatro** horas a fin de garantizar su operación.

1.2. Industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de **veinticuatro** horas a fin de garantizar su operación.

1.3. Servicios de apoyo necesarios para atender las actividades precedentes de los incisos 1.1 y 1.2.

1.4. Servicios corporativos que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de **veinticuatro** horas a fin de garantizar su operación en las diferentes zonas horarias geográficas.

1.5. Actividades de prestación de servicios privados de salud que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas, para las siguientes actividades específicas, hospitales, clínicas, laboratorios clínicos, farmacias, centros de atención de adultos mayores y servicios de atención extra hospitalarias (ambulancias). Exceptúese de esto los servicios de salud del sector público, conforme lo establecido en leyes especiales.

1.6. Actividades de prestación de servicios turísticos.

<p>Los requisitos que deberán cumplir las empresas que desarrollen dichas actividades deberán ser establecidos en el Reglamento a esta Ley; lo anterior con sustento en criterios técnicos y objetivos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>hoteleros y de restaurantes, transporte de turismo, guías de turismo y demás perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios, que por su naturaleza requieran procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas.</p> <p>Los requisitos que deberán cumplir las empresas que desarrollen dichas actividades deberán ser establecidos en el Reglamento a esta Ley; lo anterior con sustento en criterios técnicos y objetivos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	
<p>2. Esta jornada excepcional estará sujeta a los siguientes límites:</p> <p>2.1. Jornada excepcional ampliada diurna de hasta doce horas con un máximo de cuatro días consecutivos y tres días completos y consecutivos libres a la semana laboral.</p> <p>2.2. Jornada excepcional ampliada nocturna de hasta doce horas con un máximo de tres días consecutivos y cuatro días completos y consecutivos libres a la semana laboral.</p> <p>2.3. La persona empleadora definirá el día de descanso absoluto, que será de 24 horas por cada semana laborada, dentro de los días libres de cada semana laboral y se permitirá el cambio de turno, siempre y cuando, la persona trabajadora ya haya disfrutado del respectivo día de descanso absoluto previamente y se le avise con al menos 48 horas de antelación.</p> <p>2.4. Esta jornada excepcional ampliada de trabajo será aplicable únicamente en las actividades de industria y servicios, señalados en el punto 1 de este artículo, que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud y seguridad de</p>	<p>2. Esta jornada excepcional estará sujeta a los siguientes límites:</p> <p>2.1. Jornada excepcional ampliada diurna de hasta once horas con un máximo de cuatro días consecutivos y tres días completos y consecutivos libres a la semana laboral.</p> <p>2.1. Jornada excepcional ampliada nocturna de hasta once horas con un máximo de tres días consecutivos y cuatro días completos y consecutivos libres a la semana laboral.</p> <p>2.3. La persona empleadora definirá los días de descanso absoluto de cada semana laboral y se permitirá el cambio de turno, siempre y cuando, la persona trabajadora lo consienta expresamente y haya disfrutado de los respectivos días de descanso absoluto previamente y se le avise con al menos 48 horas de antelación. Los días de descanso se entenderán de veinticuatro horas cada uno.</p> <p>2.4. Esta jornada excepcional ampliada de trabajo será aplicable únicamente en las actividades de industria y servicios, señalados en el punto 1 de este artículo, que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud y seguridad de las personas trabajadoras conforme al artículo 294 de este Código.</p>	<p>NO SE ACEPTA EL CAMBIO DE ONCE HORAS, NI QUE HAYA MÁS DE UN DÍA DE DESCANSO ABSOLUTO;</p> <p>Se incluye la aclaración que sea un día de descanso absoluto de 24 horas.</p> <p>OK CAMBIO</p>

las personas trabajadoras conforme al artículo 294 de este Código.

2.5. Esta jornada excepcional ampliada no será de aplicación a las relaciones de empleo público, salvo aquellas que tienen regulaciones especiales.

2.6. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo de noventa minutos para descansos y comidas. Para efectos de remuneración, este tiempo de descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban de realizar los tiempos de descanso en los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, éstos deberán de cumplir con las condiciones mínimas normadas en materia de seguridad e higiene del trabajo reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.7. Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirán los lapsos destinados a descanso y comidas, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. Adicionalmente, las personas empleadoras a través de Comisiones de Salud Ocupacional o el departamento encargado deberá emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.

2.8. A solicitud de la persona trabajadora, las personas que demuestren que padecen alguna enfermedad mediante certificado médico que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, podrán solicitar un ajuste en su jornada, ante lo cual el salario será calculado de forma

A estos efectos, a este tipo de jornada le podrá ser aplicable la modalidad de teletrabajo.

2.5. Esta jornada excepcional ampliada no será de aplicación a las relaciones de empleo público, salvo aquellas que tienen regulaciones especiales.

2.6. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo de **sesenta** minutos para descansos y comidas. Para efectos de remuneración, este tiempo de descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban de realizar los tiempos de descanso en los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, éstos deberán de cumplir con las condiciones mínimas normadas en materia de seguridad e higiene del trabajo reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.7. Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirán los lapsos destinados a descanso y comidas, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. Adicionalmente, las personas empleadoras a través de Comisiones de Salud Ocupacional o el departamento encargado deberá emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.

2.8. A solicitud de la persona trabajadora, las personas que demuestren que padecen alguna enfermedad mediante certificado médico que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, podrán solicitar un ajuste en

NO SE ACEPTA CAMBIO de descanso de 60 minutos.

<p>proporcional a las horas laboradas. Esta medida se aplicará estrictamente mientras la condición especial subsista.</p> <p>Igual medida deberá tomarse con quienes demuestren tener una condición de cuidador de menores o adultos mayores y no cuenten con una posibilidad de solución o quienes demuestren cursar planes de estudios que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas. En este último caso, los trabajadores conservarán el derecho a la jornada hasta la finalización del ciclo lectivo. Se deberá solicitar por escrito al empleador mantener su jornada ordinaria y adjuntar los documentos respectivos.</p> <p>La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes y 540, 543 y 573 a 577 del Código de Trabajo.</p>	<p>su jornada, ante lo cual el salario será calculado de forma proporcional a las horas laboradas. Esta medida se aplicará estrictamente mientras la condición especial subsista.</p> <p>Igual medida deberá tomarse con quienes demuestren, una condición de cuidador de menores, adultos mayores, personas con discapacidad, con enfermedades terminales o que por alguna condición médica dependen del cuidado de la persona trabajadora y no cuenten con una posibilidad de solución o quienes demuestren cursar planes de estudios que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas. En este último caso, los trabajadores deberán demostrar con los respectivos documentos de matrícula y horarios, que están cursando planes de estudio que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas y conservarán el derecho a la jornada hasta la finalización del ciclo lectivo. Se deberá solicitar por escrito al empleador mantener su jornada ordinaria y adjuntar los documentos respectivos.</p> <p>La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes y 540, 543 y 573 a 577 del Código de Trabajo.</p>	<p>OK cambios.</p>
<p>3. Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada, se debe cumplir los siguientes requisitos y proceso:</p> <p>3.1 La persona empleadora que se acoja a este tipo de jornada excepcional deberá iniciar el trámite de aprobación de dicha jornada ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para estos efectos, el empleador deberá cumplir con los requisitos y procedimientos indicados en el reglamento que al efecto emita el Ministerio de</p>	<p>3. Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada, se debe cumplir los siguientes requisitos y proceso:</p> <p>3.1 La persona empleadora que se acoja a este tipo de jornada excepcional deberá iniciar el trámite de aprobación de dicha jornada ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para estos efectos, el empleador deberá cumplir con los requisitos y procedimientos indicados en el reglamento que al efecto emita el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y contar con su aprobación para</p>	

Trabajo y Seguridad Social y contar con su aprobación para iniciar la aplicación de este tipo de jornada.

3.2 La persona empleadora deberá presentar un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que las actividades de la empresa no presentan ninguna de las limitaciones indicadas en los puntos anteriores. En caso de no contar con Comisión de Salud Ocupacional se deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia. Esta información se remitirá al Consejo de Salud Ocupacional al menos un mes previo al inicio de la utilización de dicha jornada excepcional ampliada para los registros respectivos.

3.3 El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá poner a disposición una guía para la elaboración del informe requerido, instrumento que será de acatamiento obligatorio. Además, podrá realizar estudios para recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.

3.4 El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, será el responsable de otorgar la aprobación para que se aplique este tipo de jornada de trabajo excepcional en una actividad o centro de trabajo. Para lo cual deberá resolver en forma definitiva en un plazo máximo de tres meses. Para esto, tendrá que levantar tres registros:

iniciar la aplicación de este tipo de jornada.

3.2 La persona empleadora deberá presentar un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que las actividades de la empresa no presentan ninguna de las limitaciones indicadas **en el inciso 4.** En caso de no contar con Comisión de Salud Ocupacional se deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia. Esta información se remitirá al Consejo de Salud Ocupacional al menos un mes previo al inicio de la utilización de dicha jornada excepcional ampliada para los registros respectivos. De esta última situación se excluyen ~~los emprendimientos~~ **las empresas** que sean calificados como micro y pequeñas empresas.

3.3 El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá poner a disposición una guía para la elaboración del informe requerido, instrumento que será de acatamiento obligatorio. Además, **deberá** realizar estudios para **definir** la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.

3.4 El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, será el responsable de otorgar la aprobación para que se aplique este tipo de jornada de trabajo excepcional en una actividad o centro de trabajo. Para lo cual deberá resolver en forma definitiva en un plazo máximo de tres meses **contados a partir de la recepción de la solicitud. Transcurrido el plazo, si el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no ha resuelto dicha solicitud, aplicará el silencio**

OK cambio, se sugiere inclusión.

OK cambio.

<p>a. Registro de la persona o empresa solicitante</p> <p>b. Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.</p> <p>c. Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional establecidos en este Código.</p>	<p>positivo de acuerdo con la Ley No. 8220 Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos. Para esto, tendrá que levantar tres registros:</p> <p>a. Registro de la persona o empresa solicitante</p> <p>b. Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.</p> <p>c. Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional establecidos en este Código.</p>	<p>OK cambio. E inclusión de silencio positivo dado que es una gestión administrativa, no del ámbito laboral.</p>
<p>4. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:</p> <p>4.1. En labores pesadas, peligrosas o insalubres.</p> <p>4.2. Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.</p> <p>4.3. Cuando se identifique un riesgo para la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo y en donde no sea posible eliminar o reducir el riesgo a pesar de la adopción de medidas de protección o prevención.</p> <p>4.4. En aquellos trabajos que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial fatiga derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, en trabajos que se realicen teniendo las personas los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.</p> <p>4.5. En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona</p>	<p>4. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:</p> <p>4.1. En labores pesadas, peligrosas o insalubres.</p> <p>4.2. Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.</p> <p>4.3. Cuando se identifique un riesgo para la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo y en donde no sea posible eliminar o reducir el riesgo a pesar de la adopción de medidas de protección o prevención.</p> <p>4.4. En aquellos trabajos que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial fatiga derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, en trabajos que se realicen teniendo las personas los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.</p> <p>4.5. En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el</p>	

<p>operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el lugar de la actividad.</p> <p>4.6. Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código de Trabajo, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia, mujeres embarazadas y/o en período de lactancia.</p> <p>Estas limitaciones se aplicarán a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas.</p>	<p>lugar de la actividad.</p> <p>4.6. Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código de Trabajo, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia, mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia.</p> <p>Estas limitaciones se aplicarán a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas.</p> <p>El Consejo de Salud Ocupacional podrá aportar a la Dirección Nacional de Inspección los insumos necesarios para velar por el cumplimiento de este apartado, según lo descrito en el artículo 274 de este Código.</p>	<p>OK cambio pero facultativo.</p>
<p>5. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad de jornada excepcional, no podrán laborar en jornada extraordinaria después de la hora número doce. Cuando la empresa así lo requiera, y de forma ocasional, es permitido que las personas trabajadoras laboren en alguno de sus días libres, siempre y cuando sea de manera voluntaria y no exceda de 12 horas adicionales al límite semanal de la jornada.</p>	<p>5. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad de jornada excepcional, no podrán laborar después de la hora número once ni en los días de descanso.</p>	<p>NO SE ACEPTA CAMBIO. Se mantienen las 12 horas y la posibilidad de horas extras (redacción de moción 1 día 137 aprobada)</p>
<p>6. La persona empleadora no podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento de recepción expedito y anónimo de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en las condiciones normadas para su aplicación.</p>	<p>6. La persona empleadora no podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento de recepción expedito y anónimo de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en las condiciones normadas para su aplicación.</p>	

<p>7. La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada. En ninguna circunstancia, la persona trabajadora podrá ser obligada a consentir la variación. El consentimiento de la persona trabajadora siempre deberá constar por escrito. Las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional deberá prever al menos un turno de labores en jornada ordinaria, para aquellas personas trabajadoras que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional calificada.</p> <p>Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se establecerá un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad del patrono. La presente salvaguarda aplicará para las personas trabajadoras que estén laborando bajo la jornada ordinaria.</p>	<p>7. La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada. En ninguna circunstancia, la persona trabajadora podrá ser obligada a consentir la variación. Tanto la solicitud del empleador, como el consentimiento o rechazo de la persona trabajadora siempre deberá constar por escrito. Las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional deberá prever al menos un turno de labores en jornada ordinaria, para aquellas personas trabajadoras que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional ampliada.</p> <p>Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se establecerá un tiempo prudencial de seis meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad del patrono. La presente salvaguarda aplicará para las personas trabajadoras que estén laborando bajo la jornada ordinaria.</p>	<p>OK CAMBIO</p> <p>Mantener plazo de 3 meses que es el periodo de prueba aceptado jurisprudencialmente.</p>
<p>8. En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. Al ser una jornada de excepción muy calificada, se procurará la aplicación proporcional de la medida en consideración de la conformación de género de su planilla.</p>	<p>6. En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. Al ser una jornada de excepción muy calificada, se procurará la aplicación proporcional de la misma en consideración de la conformación de género de su planilla.</p>	<p>OK cambio</p>
<p>9. La persona empleadora deberá:</p> <p>9.1. Otorgar facilidades de transporte, cuando por la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no</p>	<p>9. La persona empleadora deberá:</p> <p>9.1. Otorgar servicio de transporte, cuando por la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no</p>	<p>Mantener facilidades según texto aprobado vía 137.</p>

dispongan de transporte público. Igualmente, deberá contar con infraestructura y recursos para que los trabajadores cuenten con áreas adecuadas para el consumo de sus respectivos alimentos.

Por mutuo acuerdo, con las personas trabajadoras, podrá facilitar servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades antes mencionadas no serán consideradas de naturaleza salarial y deberán ser reguladas por el empleador a través de reglamentos o políticas internas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otras instituciones fomentará la promoción de programas de cuidado y atención de la niñez y personas dependientes, y las empresas que participen de esta modalidad de jornadas estarán obligadas a participar en las mismas, como parte de los programas de corresponsabilidad en el cuidado, que dichas empresas podrán fomentar a lo interno de sus organizaciones.

9.2. Aplicar controles, a partir de análisis en Salud Ocupacional y de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, de forma tal que se garantice una adecuada carga de trabajo según el puesto ocupado dentro de la empresa, turnos laborales diseñados para disminuir la fatiga, y se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley.

dispongan de transporte público. Igualmente, deberá contar con infraestructura y recursos para que los trabajadores cuenten con áreas adecuadas para el consumo de sus respectivos alimentos.

Las personas **empleadoras otorgarán** servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades antes mencionadas no serán consideradas de naturaleza salarial y deberán ser reguladas por el empleador a través de reglamentos o políticas internas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otras instituciones fomentará la promoción de programas de cuidado y atención de la niñez y personas dependientes, y las empresas que participen de esta modalidad de jornadas estarán obligadas a participar en las mismas, como parte de los programas de corresponsabilidad en el cuidado, que dichas empresas **deberán** fomentar a lo interno de sus organizaciones.

9.2. Aplicar controles, a partir de análisis en Salud Ocupacional y de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, de forma tal que se garantice una adecuada carga de trabajo según el puesto ocupado dentro de la empresa, turnos laborales diseñados para disminuir la fatiga, y se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley.

9.3 ~~[Remunerar a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de modalidad con una compensación adicional equivalente a una séptima parte más del salario mínimo por jornada ordinaria y una quinta parte más del salario mínimo por jornada ordinaria nocturna, según la categoría ocupacional que desempeñe.]~~

Mantener redacción del texto aprobado vía 137. Carga excesiva principalmente para empresas nacionales. Resultados de encuestas a personas trabajadoras indican que no necesariamente utilizan estos servicios.

OK CAMBIO

OK con fondo. Se propone mejor redacción

	<p>9.3 Los patronos que, posterior a la entrada en vigencia de la ley, contraten nuevas personas trabajadoras en jornada excepcional ampliada, deberán pagar al menos el salario mínimo del perfil ocupacional respectivo más una séptima parte de dicho salario mínimo cuando se tratare de trabajos en jornada diurna o mixta, o bien, una quinta parte de dicho salario mínimo cuando se tratare de jornada nocturna. La anterior disposición no aplica para las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley ya laboran en jornada excepcional ampliada y perciben un salario mayor al indicado en este párrafo.</p> <p>9.4 Lo anteriormente dispuesto se aplicará también a quienes estuvieren laborando jornada ordinaria y pasen voluntariamente a la jornada excepcional ampliada de acuerdo al Transitorio III de esta ley.</p>	<p>Inclusión necesaria para aclarar la disposición.</p>
<p>10. Únicamente para las actividades dispuestas en el punto 1 de este artículo, así como respetando las prohibiciones establecidas en el punto 6, por medio de cualquier instrumento de negociación colectiva contemplado en este Código, las personas trabajadoras y las personas empleadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral. Para tal efecto, en una determinada empresa o industria de las referidas en el punto número 1 del presente artículo, se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región en los términos regulados por este Código y el convenio colectivo de rama aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o arreglos directos, en caso de desacuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes, en cuanto a la aplicación de este tipo de jornada, las partes podrán solicitar la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad</p>	<p>10. Únicamente para las actividades dispuestas en el punto 1 de este artículo, así como respetando las prohibiciones establecidas en el punto 4, por medio de cualquier instrumento de negociación colectiva contemplado en este Código, las personas trabajadoras y las personas empleadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral. Para tal efecto, en una determinada empresa o industria de las referidas en el punto número 1 del presente artículo, se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región en los términos regulados por este Código y el convenio colectivo de rama aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o arreglos directos, en caso de desacuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes, en cuanto a la aplicación de este tipo de jornada, las partes podrán solicitar la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad</p>	<p>OK cambio</p>

<p>Social para definir el alcance y la limitación en este tipo de jornadas.</p>	<p>Social para definir el alcance y la limitación en este tipo de jornadas.</p>	
<p>11. El cumplimiento de todas estas condiciones será verificado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. En caso de incumplimiento, se concederá plazo de hasta un mes, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con lo indicado en este artículo. De no cumplirse con las prevenciones de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado”.</p>	<p>11. El cumplimiento de todas estas condiciones será verificado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. En caso de incumplimiento, se concederá plazo de hasta un mes, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con lo indicado en este artículo. De no cumplirse con las prevenciones de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado”.</p>	
<p>ARTÍCULO 3.- Adiciónese un artículo 145 Ter al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:</p>	<p>ARTÍCULO 3.- Adiciónese un artículo 145 Ter al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:</p>	
<p>“Artículo 145 Ter.</p> <p>1. Siempre que no sean actividades insalubres ni peligrosas, se podrá implementar una jornada excepcional anualizada diurna, mixta o nocturna, bajo las condiciones dispuestas en este artículo, tanto para actividades de turismo, comercio, construcción, agricultura y agroindustria, que resulten ser excepcionales y muy calificadas por implicar, necesariamente, trabajos estacionales y de temporada, así como para el caso de actividades que, igualmente, resulten ser excepcionales y muy calificadas por estar sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios.</p>	<p><u>Artículo 145 Ter.</u></p> <p>1. Siempre que no sean actividades insalubres, peligrosas o pesadas, se podrá implementar una jornada excepcional anualizada diurna, mixta o nocturna, bajo las condiciones dispuestas en este artículo, tanto para actividades de turismo, comercio, construcción, agricultura y agroindustria, que resulten ser excepcionales y muy calificadas por implicar, necesariamente, trabajos estacionales y de temporada, así como para el caso de actividades que, igualmente, resulten ser excepcionales y muy calificadas por estar sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios.</p>	<p>Ok cambio</p>

Turismo: Dentro de este criterio se incorporan actividades hoteleras, servicios de transporte, servicios de guías turísticos y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Agricultura y Agroindustria: sector agrícola en el ámbito vegetal y animal, ganadero, silvícola, pesquero, acuicultura, hidroponía y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Construcción: remodelación, reparación y construcción de edificios, carreteras, calles, puentes, y demás actividades y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Comercio: Las actividades de establecimientos destinadas a satisfacer necesidades de hogares, empresas, instituciones en materia de salud, centros de estética, gimnasios, peluquerías, actividades educativas y de formación, y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Dichas actividades deberán ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento a esta Ley; lo anterior con sustento en criterios técnicos y objetivos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de parte, podrá iniciar los ciclos inspectivos correspondientes para el cumplimiento de dicha excepcionalidad.

Turismo: Dentro de este criterio se incorporan actividades hoteleras, servicios de transporte, servicios de guías turísticos y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Agricultura y Agroindustria: sector agrícola en el ámbito vegetal y animal, ganadero, silvícola, pesquero, acuicultura, hidroponía y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Construcción: remodelación, reparación y construcción de edificios, carreteras, calles, puentes, y demás actividades y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Comercio: Las actividades de establecimientos destinadas a satisfacer necesidades de hogares, empresas, instituciones en materia de salud, centros de estética, gimnasios, peluquerías, actividades educativas y de formación, y demás actividades descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

Dichas actividades deberán ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento a esta Ley; lo anterior con sustento en criterios técnicos y objetivos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de parte, podrá iniciar los ciclos inspectivos correspondientes para el cumplimiento de dicha excepcionalidad.

2. La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

2.1. Se permitirá utilizar una jornada excepcional diurna anualizada hasta de dos mil trescientas veinte horas, una jornada excepcional mixta anualizada hasta de dos mil treinta horas y una jornada excepcional nocturna anualizada hasta de mil setecientos cuarenta horas.

2.2. La jornada excepcional anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día en jornada diurna, ocho horas con veinticuatro minutos al día en jornada mixta y siete horas con doce minutos al día en jornada nocturna, **siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas en jornada diurna, cuarenta y ocho horas en jornada mixta y treinta y seis horas en jornada nocturna.** El mínimo que se podrá laborar en esta jornada excepcional será de seis horas al día.

2.3 Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario cuatrimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días naturales de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deberán constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones objetivas, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación a la aplicación efectiva de esa modificación.

~~2.3. Las jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna y en jornada mixta o de~~

2. La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

2.1. Se permitirá utilizar una jornada excepcional diurna anualizada hasta de dos mil trescientas veinte horas, una jornada excepcional mixta anualizada hasta de dos mil treinta horas y una jornada excepcional nocturna anualizada hasta de mil setecientos cuarenta horas.

2.2. La jornada excepcional anualizada ordinaria no podrá ser mayor de diez horas al día en jornada diurna, ocho horas con veinticuatro minutos al día en jornada mixta y siete horas con doce minutos al día en jornada nocturna. En todo caso, el mínimo que se podrá laborar en las jornadas excepcionales **anualizadas** será de seis horas al día. **~~En razón de lo dispuesto anteriormente, la jornada diurna y mixta, abarcando tanto jornada ordinaria y extraordinaria, no podrán sobrepasar el límite de sesenta horas semanales y para el caso de la jornada nocturna de cuarenta y cinco horas semanales en idéntica condición a las anteriores, siendo, en todo caso, remuneradas como jornada ordinaria.~~**

2.3. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario cuatrimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días naturales de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deberán constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones objetivas, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación a la aplicación efectiva de esa modificación.

Se recomienda mantener la propuesta de la moción 137 aprobada para evitar roces de constitucionalidad.

Ok cambio

~~treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.~~

2.4. A la persona trabajadora se le deberá garantizar un descanso mínimo diario de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la otra al día siguiente, según lo establece el artículo 142 de este Código.

2.5. La jornada extraordinaria **se calculará** sobre el exceso diario de la jornada de acuerdo al límite propuesto y comunicado de previo por parte de la persona empleadora.

2.6. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el cuatrimestre comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima del máximo establecido por la jornada ordinaria diaria correspondiente. El cálculo de preaviso y cesantía a causa del despido injustificado, se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.

2.7. Las personas empleadoras que se acojan a la modalidad de jornada excepcional anualizada, no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas.

2.8. Las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, siempre en consideración de la respectiva jornada. La remuneración mensual deberá ser acorde con la ocupación de la persona trabajadora, de

2.4. A la persona trabajadora se le deberá garantizar un descanso mínimo diario de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la otra al día siguiente, según lo establece el artículo 142 de este Código.

2.5. La jornada extraordinaria **se remunerará** sobre el exceso diario de la jornada de acuerdo al límite **dispuesto en el inciso 2.2** y comunicado de previo por parte de la persona empleadora.

2.6. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el cuatrimestre comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima del máximo establecido por la jornada ordinaria diaria correspondiente. El cálculo de preaviso y cesantía a causa del despido injustificado, se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.

2.7. Las personas empleadoras que se acojan a la modalidad de jornada excepcional anualizada, no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas.

2.8. Las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, siempre en consideración de la respectiva jornada. La remuneración mensual deberá ser acorde con la ocupación de la persona trabajadora, de

OK cambio

<p>acuerdo con el número de horas laboradas en el mes y del salario pactado por las partes.</p> <p>2.9. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de la jornada de trabajo diaria sesenta minutos para descansos y comidas en jornada completa. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. En caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada. En aquellos casos cuando la jornada sea del límite máximo permitido para la jornada excepcional anualizada, las personas trabajadoras tendrán setenta y cinco minutos para descansos y comida, de forma diaria</p> <p>2.10. La jornada excepcional anualizada permitirá distribuir las horas anuales contratadas a lo largo del año y en función de la demanda requerida por el empleador, siempre y cuando se respeten los límites máximos constitucionales y legales de las jornadas laborales.</p> <p>2.11. Las disposiciones del artículo 145 bis, 2.3,2.5,2.7,2.8, 5,6,7 y 9, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada”.</p>	<p>acuerdo con el número de horas laboradas en el mes y del salario pactado por las partes.</p> <p>2.9. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de la jornada de trabajo diaria sesenta minutos para descansos y comidas en jornada completa. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. En caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada. En aquellos casos cuando la jornada sea del límite máximo permitido para la jornada excepcional anualizada, las personas trabajadoras tendrán setenta y cinco minutos para descansos y comida, de forma diaria.</p> <p>2.10. La jornada excepcional anualizada permitirá distribuir las horas anuales contratadas a lo largo del año y en función de la demanda requerida por el empleador, siempre y cuando se respeten los límites máximos constitucionales y legales de las jornadas laborales.</p> <p>2.11. Las disposiciones del artículo 145 bis, 2.3,2.5,2.7,2.8, 5,6,7 y 9, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada”.</p>	
<p>TRANSITORIO I. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, a las personas trabajadoras que tengan una jornada de trabajo ordinaria, se les podrá aplicar la jornada acumulativa, previo acuerdo individual por escrito entre las partes.</p>	<p>TRANSITORIO I. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley y por un periodo de doce meses, a las personas trabajadoras que tengan una jornada de trabajo ordinaria, se les podrá aplicar la jornada acumulativa, previo acuerdo individual y escrito entre la persona empleadora y la trabajadora.</p>	<p>No debe incluirse este transitorio dado que la jornada acumulativa (artículo 136) se está eliminando.</p>
<p>TRANSITORIO I. El Consejo de Salud Ocupacional tendrá un plazo de hasta tres meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para definir y comunicar los criterios técnicos que deberán cumplir los empleadores que quieran optar</p>	<p>TRANSITORIO I. El Consejo de Salud Ocupacional tendrá un plazo de hasta tres meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para definir y comunicar los criterios técnicos que deberán cumplir los empleadores que quieran optar</p>	

<p>por la jornada excepcional ampliada a la que hace referencia el artículo 145 bis de esta ley.</p>	<p>por la jornada excepcional ampliada a la que hace referencia el artículo 145 bis de esta ley.</p>	
<p>TRANSITORIO III. Para efectos del registro ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la persona empleadora deberá incluir el salario promedio de los últimos 6 meses, incluyendo el salario ordinario y extraordinario de cada una de las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de la presente ley laboren en la jornada excepcional ampliada, de manera que se les respete la remuneración que actualmente perciben, siempre y cuando permanezcan con las mismas labores y con el mismo empleador.</p>	<p>TRANSITORIO II. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, toda persona que se encuentre laborando bajo la modalidad de jornada excepcional ampliada deberá mantener el salario que percibe; el cual, en ningún caso, podrá ser inferior al fijado por el Consejo Nacional de Salarios para el sector privado costarricense y lo establecido en el sub inciso 9.3, del inciso 9, del artículo 145 bis del Código de Trabajo adicionado por el artículo 2 de la presente ley. Lo anterior con la finalidad de garantizarle a la persona trabajadora que, mientras permanezca laborando con el mismo empleador y sus labores sean las mismas, su remuneración actual se respetará y no se verá afectada.</p> <p>Para los efectos anteriores, la persona empleadora reportará, en un plazo de seis meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el salario de quienes se encuentren a ese momento laborando bajo la modalidad de la jornada excepcional ampliada. Para eso calculará el salario promedio de los últimos seis meses efectivamente laborados, tomando en cuenta tanto los salarios ordinarios como extraordinarios. En el caso de las personas trabajadoras que hubieran estado incapacitados/as o con una licencia de maternidad (así como por cualquier otro motivo de fuerza mayor), se calculará los salarios con base en lo percibido durante los últimos seis meses efectivamente laborados.</p>	<p>OK con inclusión</p>
<p>TRANSITORIO IV. El Consejo Nacional de Salarios fijará, en un plazo de hasta tres meses, el salario mínimo para las categorías de puestos de las personas trabajadoras que sean referidas por la Inspección de Trabajo como autorizadas para laborar la jornada excepeional ampliada.</p>		<p>Ok con eliminación de este transitorio</p>

TRANSITORIO V. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un plazo de tres meses a partir de la vigencia de la presente ley para emitir el reglamento aplicable para regular el procedimiento de autorización para la implementación de las jornadas excepcionales dispuestas en esta ley.	TRANSITORIO III. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un plazo de tres meses a partir de la vigencia de la presente ley para emitir el reglamento aplicable para regular el procedimiento de autorización para la implementación de las jornadas excepcionales dispuestas en esta ley.	
	Rige a partir de su publicación.	