

## ÁREA COMISIONES LEGISLATIVAS II

EXPEDIENTE N.º 21.182

### **CONTIENE**

TEXTO ACTUALIZADO CON 2 MOCIONES VÍA 178 DEL RAL APROBADAS EL  
04 DE JULIO DE 2023. (PROYECTO TRAMITE ABREVIADO)

**Fecha de actualización: 05-07-2023**

**REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 142, 144, 205 E INCISO B) DEL ARTICULO  
274 Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO  
EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS**

### **SECCIÓN I REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 1.-** Refórmense los artículos 142, 144, 205 y el inciso b) del artículo 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:

#### **1.1. Reforma al artículo 142 del Código de Trabajo**

Refórmese el **artículo 142** del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

“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.

Cuando se trate de estas jornadas excepcionales, el descanso entre la finalización de una jornada diaria 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 estar disponible cuando la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo requiera para su revisión en lo que en derecho corresponda.”

### **1.2. Reforma al artículo 144 del Código de Trabajo**

Refórmese el artículo 144 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

**"Artículo 144.-** Las personas empleadoras deberán consignar en el registro 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 estar disponible para la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo para lo que en derecho corresponda y deberá remitirse a dicha dirección cada tres meses."

### **1.3. Reforma al artículo 205 del Código de Trabajo**

Refórmese el **artículo 205** del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

**"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.

La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, 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 de acuerdo con los principios de razonabilidad y conveniencia; y el resto para incorporar mejoras al régimen."

#### **1.4. Reforma del Inciso b) del artículo 274 del Código de Trabajo**

Refórmese el **inciso b) del artículo 274** del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

**"Artículo 274.-** Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:

(...)

b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia incluyendo estudios técnicos anuales de las labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales, así como definir la exclusión de las labores 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;

(...)"

### SECCIÓN II ADICIONES AL CÓDIGO DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 2. Sobre la Jornada excepcional ampliada

Adiciónese un artículo 145 Bis al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para regular la jornada excepcional ampliada de la siguiente manera:

#### **"Artículo 145 Bis –**

1. Se podrá implementar una jornada excepcional ampliada de trabajo para las actividades industriales o empresariales que resulten ser excepcionales y muy calificadas debido a que su giro requiere, para desarrollar sus labores, de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de trabajo por equipos, siempre que no sean labores insalubres, peligrosas o pesadas y estén sujetas a las condiciones dispuestas en este artículo. Dichas actividades productivas son:

1.1. Manufactura tecnificada, siempre que sean procesos productivos que requieren de maquinaria para su producción que, por su naturaleza, impliquen procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas para garantizar su operación, según sean descritos en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

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 para garantizar su operación, según sean descritos en

los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

1.3. Servicios de apoyo necesarios para atender las actividades dispuestas en los incisos 1.1 y 1.2, según sean descritos en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

1.4. Servicios corporativos que por su naturaleza impliquen procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas para garantizar su operación en las diferentes zonas horarias geográficas, según sean descritos en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios.

1.5. Servicios privados de salud que por su naturaleza impliquen procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas, según sean descritos en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios. Se exceptúa de lo anterior a los servicios de salud del sector público. De conformidad con el inciso 4.6 de este artículo, las personas trabajadoras que laboren como choferes de vehículos del sector no podrán laborar en estas jornadas excepcionales.

Los requisitos que deberán cumplir las empresas que desarrollen dichas actividades deberán ser establecidos en el Reglamento de esta Ley. Lo anterior, con sustento en criterios técnicos y objetivos emitidos de previo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Esta jornada excepcional estará sujeta a los siguientes límites:

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.

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.

2.3. La persona trabajadora gozará de un día de descanso absoluto de veinticuatro horas, que será el día inmediato posterior a la finalización de su jornada semanal. Se permitirá el cambio de entre jornada excepcional diurna y nocturna, siempre y cuando, la persona trabajadora lo consienta expresamente y haya disfrutado del respectivo día de descanso absoluto previamente y se le avise con al menos 48 horas de antelación.

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. A

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

2.5. Esta jornada excepcional ampliada no se aplicará a las relaciones de empleo público ni afectará 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. Los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, dispuestos para aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban de realizar los tiempos de descanso en dichos espacios, 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 oficinas 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 que demuestre que padece 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 proporcional a las horas laboradas. Esta medida se aplicará estrictamente mientras la condición especial subsista.

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 dependan 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.

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 presente Código.

3. Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada, se debe cumplir los siguientes requisitos y proceso:

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 iniciar la aplicación de este tipo de jornada.

3.2. La persona empleadora deberá presentar un estudio técnico de la oficina o departamento 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 de este artículo. En caso de no contar con oficina o departamento 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 momento de presentar la solicitud para la utilización de dicha jornada excepcional ampliada para los registros respectivos. De esta última situación se excluyen las empresas que sean calificadas 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 labores 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 contados a partir de la recepción de la solicitud. Para esto, tendrá que levantar tres registros:

- a. Registro de la persona o empresa solicitante.
- b. Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.
- c. Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional establecidos en este Código.

4. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:

4.1. En labores pesadas, peligrosas o insalubres.

4.2. Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.

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.

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.

4.5. En trabajos que se realicen teniendo las personas los pies y manos en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.

4.6. 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 lugar de la actividad.

4.7. Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes de este Código, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia, mujeres embarazadas y/o en período de lactancia.

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.

El Consejo de Salud Ocupacional podrá aportar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo los insumos necesarios para velar por el cumplimiento de este apartado, según lo descrito en el artículo 274 de este Código.

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. No obstante, cuando la empresa así lo requiera, de forma ocasional, es permitido que las personas trabajadoras, de manera voluntaria, laboren en alguno de sus días libres, siempre y cuando no sea el día siguiente inmediato a la finalización de su jornada semanal el cual será destinado a su día de descanso absoluto, así como que no exceda de doce horas adicionales al límite semanal de la jornada. En esta jornada el salario se pagará doble.

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.

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. En caso contrario, a la persona empleadora se le aplicará lo dispuesto en el inciso i) del artículo 70 y en el artículo 398 ambos de este Código. 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 deberán 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.

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) de este Código, 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.

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 misma en consideración de la conformación de género de su planilla.

9. La persona empleadora deberá aplicar las siguientes consideraciones:

9.1. Otorgar facilidades de transporte, cuando por la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no 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 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. Toda nueva contratación de personas trabajadoras para estas jornadas excepcionales ampliadas deberá pagar, al menos, el salario mínimo por hora del perfil ocupacional respectivo más un 16.67% de dicho salario mínimo cuando se trate de trabajos en jornada diurna o mixta, o bien, un 25% sobre el salario mínimo por hora ajustado para la jornada nocturna. Iguales disposiciones se aplicarán para el caso de personas trabajadoras que pasen voluntariamente de una jornada ordinaria a la jornada excepcional ampliada.

10. Únicamente para las actividades dispuestas en el inciso 1 de este artículo, así como respetando las prohibiciones establecidas en el inciso 4 de este numeral, 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 inciso 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 Social para definir el alcance y la limitación en este tipo de jornadas.

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 del 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.

### **ARTÍCULO 3.- Sobre la jornada excepcional anualizada**

Adiciónese un artículo 145 Ter al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para regular la jornada excepcional anualizada de la siguiente manera:

Artículo 145 Ter.

### ARTÍCULO 3.- Sobre la jornada excepcional anualizada

Adiciónese un artículo 145 Ter al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para regular la jornada excepcional anualizada de la siguiente manera:

Artículo 145 Ter. 1. Se podrá implementar una jornada excepcional anualizada diurna, mixta o nocturna, a las actividades productivas que resultan ser excepcionales y muy calificadas por implicar, necesariamente, trabajos estacionales o de temporada, así como por estar sujetas a variaciones que impactan, necesariamente, las condiciones de su mercado, producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios, siempre que no sean labores insalubres, peligrosas o pesadas, y estando sujetas a las condiciones dispuestas en este artículo.

Dichas actividades serán únicamente las propias del sector turístico en lo relativo a actividades hoteleras, servicios de transporte, servicios de guías turísticos descritas en los perfiles ocupacionales de este sector definidos por el Consejo Nacional de Salarios y deberán ajustarse a lo dispuesto por el Reglamento de esta Ley, el cual se emitirá con sustento en criterios técnicos y objetivos establecidos por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a los siguientes límites:

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

2.2. 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. 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.

2.4. La jornada extraordinaria se remunerará sobre el exceso diario de la jornada de acuerdo con el límite dispuesto en el inciso 2.1. y comunicado de previo por parte de la persona empleadora.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, en consideración de la respectiva jornada. La remuneración mensual deberá ser acorde con la ocupación de la persona trabajadora, de acuerdo con el número de horas laboradas en el mes y del salario pactado por las partes.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. Las disposiciones de los incisos: 2.3),2.5),2.7),2.8), 5),6),7) y 9) del artículo 145 bis de este Código serán también de aplicación para la jornada excepcional anualizada".

### **SECCIÓN III DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**TRANSITORIO I. Emisión de criterios técnicos.** 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 por la jornada excepcional ampliada a la que hace referencia el artículo 145 bis de esta ley.

**TRANSITORIO II. En cuanto a las jornadas excepcionales ampliadas.** Según lo establecido en el sub inciso 9.3), del inciso 9) del artículo 145 bis adicionado al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, por medio del artículo 2 de esta Ley, se tiene que, a partir de la entrada de su vigencia, toda persona que haya venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta ley se define como jornada excepcional ampliada deberá mantener el salario que percibe. Dicho salario, en ningún caso, podrá ser inferior a la sumatoria del monto fijado por el Consejo Nacional de Salarios para el Sector Privado costarricense e incluirá, además, la aplicación de 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 esta ley antes indicado. 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. No obstante, estas disposiciones no aplicarán a las personas trabajadoras que, a la entrada en vigencia de esta ley, hayan venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta ley se define como jornada excepcional ampliada y perciban un salario mayor al indicado en este Transitorio.

Para los efectos anteriores, la persona empleadora reportará, en un plazo de un mes a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el salario de quienes hayan venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta ley se define como 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 incapacitadas, con una licencia de maternidad, así como con algún otro motivo de fuerza mayor señalado en el Reglamento a esta Ley, se les calculará el salario con base en lo percibido durante los últimos seis meses efectivamente laborados.

TRANSITORIO III. Reglamentación. - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un plazo de hasta seis meses, contados a partir de la vigencia de la presente ley, para emitir el reglamento que regule el procedimiento para la implementación de las jornadas excepcionales dispuestas en la presente Ley.

Rige a partir de su publicación.

---

G:\Actualizacion de textos\2021-2023\21.182\TEXTO ACTUALIZADO AL 5-07-2023.docx

Elabora: Ana Ju.

Lee: Diorela

Confronta: Ana Julia

Fecha: 5-07-2023