

TEXTO SUSTITUTIVO

Expediente 21.182

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144 Y 145 Y ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 145 BIS, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 1.- Refórmanse los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, los cuales se leerán de la siguiente manera:

“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.

En los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada semanal en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:

- i. diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.
- ii. mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y dos horas.
- iii. nocturna, hasta de siete horas y veinte minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”

“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 obligados 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 una jornada y la del día siguiente será de doce horas, como mínimo.

Las personas empleadoras estarán obligados a llevar un registro automatizado, autorizado por la Inspección General de Trabajo, 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.”

“**Artículo 144.**- Las personas empleadoras deberán consignar en los libros 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 en la misma oportunidad en que se realicen los pagos o cada vez que ésta lo solicite. Lo anterior, también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico que la persona trabajadora indique al patrono como oficial o a través de cualquier otra plataforma digital o sistema al que la persona trabajadora tenga acceso, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos.”

“**Artículo 145.**- Por vía de excepción, en aquellas labores que no sean insalubres ni peligrosas y que por su naturaleza requieran de procesos continuos, se podrá implementar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres consecutivos a la semana, como mínimo.

La persona trabajadora que labore en este tipo de jornada descansará tres días consecutivos luego de cuatro días de trabajo continuo, en el caso de la jornada diurna y cuatro días consecutivos luego de tres días de trabajo continuo en el caso de la jornada nocturna. La persona empleadora establecerá, al momento de la contratación o aplicación de la jornada, cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres consecutivos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, no podrán laborar en jornada extraordinaria.

El tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, será al menos de treinta minutos y será considerado tiempo efectivo de trabajo. En aquellos casos en los que el período de descanso sea superior a una hora continua y el trabajador pueda desligarse completamente de sus

obligaciones; este periodo no será considerado como tiempo efectivo de la jornada laboral.

La persona empleadora, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirá los lapsos destinados a descanso y comidas, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código.”

ARTÍCULO 2.- Adiciónese un artículo 145 bis al Código de Trabajo, el cual se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 145 bis.- Por vía de excepción en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas, se permitirá utilizar una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil trescientas veinte horas, una jornada mixta anualizada de dos mil treinta horas y una jornada nocturna anualizada de mil setecientas cuarenta horas.

La utilización de dichas jornadas está sujeta a los siguientes límites:

1. Que las labores que desempeñen las personas trabajadoras en este tipo de jornada, no sean insalubres ni peligrosas.
2. Las jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna, cuarenta y dos horas semanales en jornada mixta o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.
3. Que al trabajador se le garantizará un descanso entre una jornada y la del día siguiente de al menos doce horas, tal y como lo señala el artículo 142 anterior.
4. La jornada ordinaria anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día en jornada diurna, nueve horas treinta y seis minutos al día en jornada mixta, y siete horas con veinte minutos al día en jornada nocturna, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas en jornada diurna, cuarenta y dos horas en jornada mixta y treinta y seis horas en jornada nocturna. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario semestral y lo entregarán a las personas trabajadoras

con quince días de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deben constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones especiales, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación desde la última vez que se hizo la revisión semestral. Las horas extra se calcularán sobre el exceso de las cuarenta y ocho semanales, cuarenta y dos horas semanales y treinta seis horas semanales, según la jornada que corresponda. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el semestre comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima de la jornada diurna de ocho horas, mixta de siete horas o nocturna de seis. El cálculo de las indemnizaciones laborales a causa del despido injustificado se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.

5. La variación de una jornada ordinaria de las indicadas en el artículo 136 a las autorizadas en este artículo siempre deberá ser consentida por la persona trabajadora, lo cual deberá constar por escrito. No procede la variación unilateral por parte de la persona empleadora de una jornada ordinaria a cualquiera de las jornadas excepcionales reguladas en esta ley.
6. Las personas empleadoras que se acojan a la modalidad de jornada anualizada, no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas. Los sueldos de las personas trabajadoras se pagarán de acuerdo con el número de horas trabajadas en cada período, pero su remuneración mensual nunca podrá ser inferior al mínimo legal de la ocupación de la persona trabajadora, con independencia del número de horas laboradas en el mes y del salario por hora pactado por las partes.
7. Dicha jornada podrá implementarse en el día o en la noche y ser trabajada en uno o más turnos.
8. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, no menos de 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.

9. Las mujeres en estado de embarazo o lactancia solo podrán ejecutar labores en jornadas ordinarias de trabajo.
10. Las personas empleadoras que se rijan por esta jornada anualizada tendrán la obligación de otorgar facilidades de transporte, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de este servicio. El servicio de transporte no será considerado parte de la remuneración de la persona trabajadora. La persona empleadora podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus trabajadores, facilitar el servicio de cuidado para personas menores de edad.

El cumplimiento de todos estos requisitos puede ser verificado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la cual pondrá en aviso a la persona empleadora que no cumpla con lo indicado en este artículo. De no cumplirse con las prevenciones del Ministerio de Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la ley laboral y a la vez faculta a la persona trabajadora afectada a cobrar las diferencias salariales que correspondan y los daños y perjuicios que se demuestre se hayan causado.”

TRANSITORIO I: El Ministro o Ministra de Trabajo y Seguridad Social, tendrá un plazo de hasta tres meses, contados a partir de la entrada en vigencia de esta ley, para realizar una consulta pública y establecer cuáles son los casos o trabajos que se podrán implementar en cada una de las jornadas de trabajo excepcionales.

TRANSITORIO II: La jornada acumulativa aplicará por acuerdo individual para trabajadores actuales cuyos contratos sean anteriores a la vigencia de la presente ley.

Rige a partir de su publicación.

Ana Lucía Delgado Orozco
DIPUTADA