

Comparativo: Acuerdo Ministerial sobre la modificación, disminución o suspensión de la jornada labora emergente.

➔ Recientemente, se plantearon reformas al Acuerdo inicialmente expedido.

Antes:	Ahora:
<p>Modificación emergente de la jornada laboral: Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá, en pro de precautelar las actividades y/o producción, modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo.</p>	<p>Modificación emergente de la jornada laboral: Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, <i>a fin de precautelar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción</i>, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, <i>garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme a la Ley.</i></p>
<p>Recuperación respecto de la suspensión emergente de la jornada laboral: [...] el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación hasta por 3 horas diarias de los días subsiguientes a la reactivación de la actividad económica; y/o dispondrá que se laboren hasta cuatro horas los días sábados para recuperar la suspensión emergente de la jornada laboral.</p>	<p>Recuperación respecto de la suspensión emergente de la jornada laboral: [...] el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación de <i>hasta 12 horas semanales y los días sábados 8 horas diarias.</i></p>
	<p>Nuevo artículo:</p> <p>Artículo 10. Del pago de la remuneración.- El empleador y los trabajadores, de manera libre y voluntaria, podrán de común acuerdo, establecer un calendario de pago para efectos de la remuneración que por ley les corresponde durante el tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada laboral, considerando que la remuneración de los trabajadores es irrenunciable.</p>
	<p>Nuevo artículo:</p> <p>Artículo 11. De la planificación emergente de vacaciones: Dada la emergencia sanitaria que atraviesa el país en razón de la pandemia del</p>



	<p>coronavirus (COVID-19), el empleador podrá fijar la fecha de inicio y de fin de uso del período de vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador. Además siempre, que medie el consentimiento del trabajador, el empleador podrá permitir el goce de períodos de vacaciones anticipadas; y, en general, el empleador podrá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación del trabajador, dentro de los límites de derechos establecidos en la declaratoria de estado de excepción dispuesto en Decreto Ejecutivo Nro. 1017</p>
	<p>Nuevo artículo:</p> <p>Artículo 12. Modalidades de trabajo a acordarse: El empleador y sus trabajadores, de mutuo acuerdo y considerando las circunstancias del centro de trabajo o negocio, y las implicaciones derivadas de la pandemia del coronavirus (COVID19), podrán convenir modalidades de trabajo establecidas en las normativas pertinentes, que respondan a condiciones concretas como la imposibilidad de movilización, la prevención de los riesgos a que esté expuesta la salud de los trabajadores y las condiciones económicas que enfrente la empresa; con la finalidad de precautelar a el empleo y sin que tales modalidades convenidas impliquen la renuncia de derechos de los trabajadores.</p>

