



# Contexto actual normativo COVID-19

Dra. Silvana Iudkovsky

Junio 2021



# Contexto Actual

- Despidos
  - Eximidos de concurrir (Resolución 207/2020)
  - Suspensiones art. 223 bis L.C.T.
- 



# Prohibición de despedir (Decreto 329/2020)

- Prorrogado por los siguientes Decretos:
- 487, 624, 761, 891 /2020.
- 39/2021, 266/2021 y 345/2021.
- El D. 39/2021 amplió hasta el 31/12/2021 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por los DNU 34/2019, 528/2020 y 961/2020.



# Despidos Decreto 329/2020. Modificación Decreto 345/2021

- Art 2.- Prorrógase la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor.
- Vigencia hasta el 30/06/2021.

# Duplicación de indemnizaciones y Decreto 39/2021

- ▶ Art. 5.- Durante la vigencia de la emergencia ocupacional, en los casos de despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, la trabajadora afectada o el trabajador afectado, tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, en los términos del citado Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19.
- ▶ Art. 6.- A los efectos de establecer el cálculo de la indemnización definitiva, en los términos del artículo 5° del presente decreto, el monto **correspondiente, en ningún caso, la suma de PESOS QUINIENTOS MIL (\$500.000)**.
- ▶ Art. 9.- Las disposiciones de los artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6° del presente no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 (13/12/2019).

# DUPLICACIÓN DE INDEMNIZACIONES. PRÓRROGA

**¿Hasta cuándo se prorroga la duplicación de indemnizaciones por despido?**

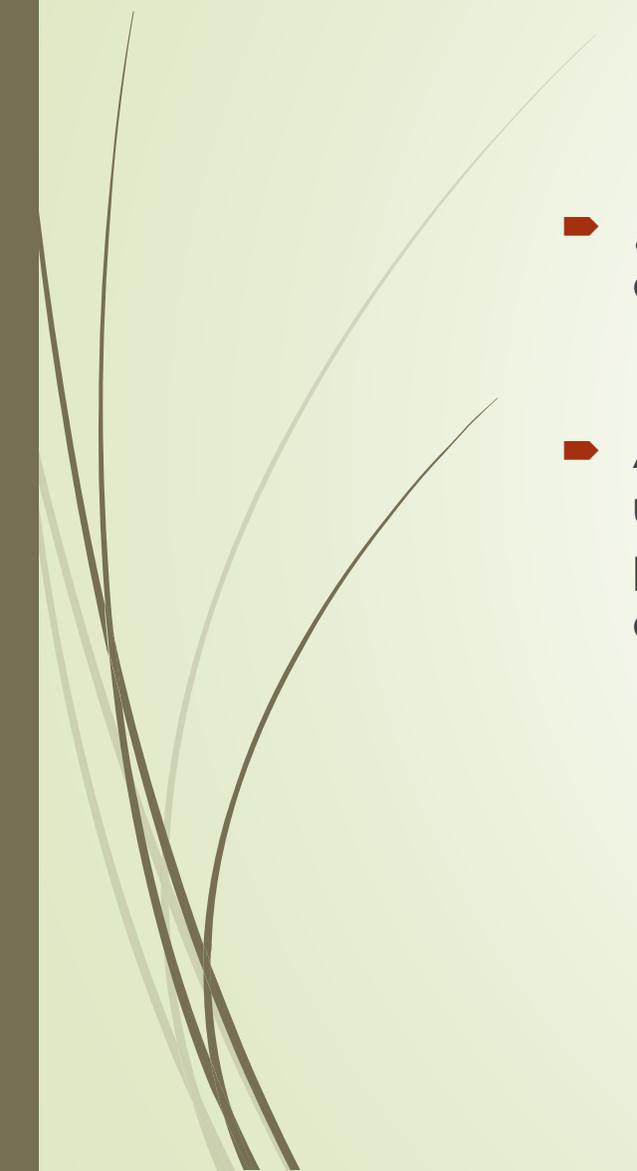
- Mientras dure la emergencia ocupacional, es decir hasta el 31/12/2021, los despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, darán al trabajador derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de acuerdo con el decreto 34/2019.

**Varias cuestiones novedosas trae aparejadas este texto.**

- La primera de ellas permite al trabajador despedido en violación a la prohibición prorrogada por el decreto, cuestionar el despido dispuesto por el empleador invocando su nulidad e interponiendo una medida cautelar para su reinstalación en el puesto de trabajo, o bien no cuestionar la medida, lo cual le dará derecho al cobro de la doble indemnización.
- La segunda cuestión novedosa es que se establece un tope a la duplicación de las indemnizaciones que le correspondiesen al trabajador, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso el importe de \$ 500.000.
- Por ejemplo, si la suma total de las indemnizaciones por despido incausado que le correspondieran al trabajador fuera de \$ 1.500.000, el importe correspondiente a la duplicación no será de \$ 1.500.000, sino que estará topeado hasta los \$ 500.000, recibiendo entonces el trabajador la suma final de \$ 2.000.000 (\$ 1.500.000 de indemnizaciones por despido incausado más \$ 500.000 correspondiente a la duplicación de indemnizaciones hasta su tope máximo).



## UNIVERSO DE TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y DE LA DUPLICACIÓN DE INDEMNIZACIONES

- ▶ ¿Cuáles son los trabajadores que quedan excluidos de la prohibición de despidos?
  - ▶ A partir de la entrada en vigencia del decreto 39/2021 se generan dos universos de trabajadores. Por un lado los que están alcanzados por la prohibición y la duplicación de indemnizaciones, y por el otro los que están excluidos de dicha protección.
- 

# UNIVERSO DE TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES Y DE LA DUPLICACIÓN DE INDEMNIZACIONES

- Universo 1. Trabajadores alcanzados: Los trabajadores alcanzados por la prohibición de despidos y suspensiones y por la duplicación de indemnizaciones son aquellos trabajadores cuyas contrataciones hubieran sido celebradas antes de la entrada en vigencia del decreto 34/2019, **es decir con celebradas anterioridad al día 13/12/2019 o lo que es lo mismo con contrato vigente al 12/12/2019**. Estos trabajadores tienen la garantía de estabilidad otorgada por la prohibición de despidos y suspensiones (excepto la suspensión dispuesta en los términos del art. 223 bis, LCT) y están comprendidos dentro del alcance de la prórroga de la duplicación de indemnizaciones.

En caso de despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, abriéndose una suerte **de opción para el trabajador que podrá decidir entre interponer una medida cautelar para solicitar la reinstalación en su puesto de trabajo**, es decir, cuestionar la medida, o aceptar la medida con derecho al cobro de la doble indemnización.

- Universo 2. Trabajadores excluidos: **Los trabajadores contratados a partir de la entrada en vigencia del decreto 34/2019, es decir, a partir del día 13/12/2019 inclusive, se encuentran excluidos de la prohibición de despidos**, y de la duplicación de indemnizaciones y están sujetos al régimen común de despido. Por consiguiente si se despide sin causa un trabajador ingresado a partir de dicha fecha, la medida no podrá ser considerada nula, así como tampoco generará el derecho al cobro de duplicación de indemnizaciones.

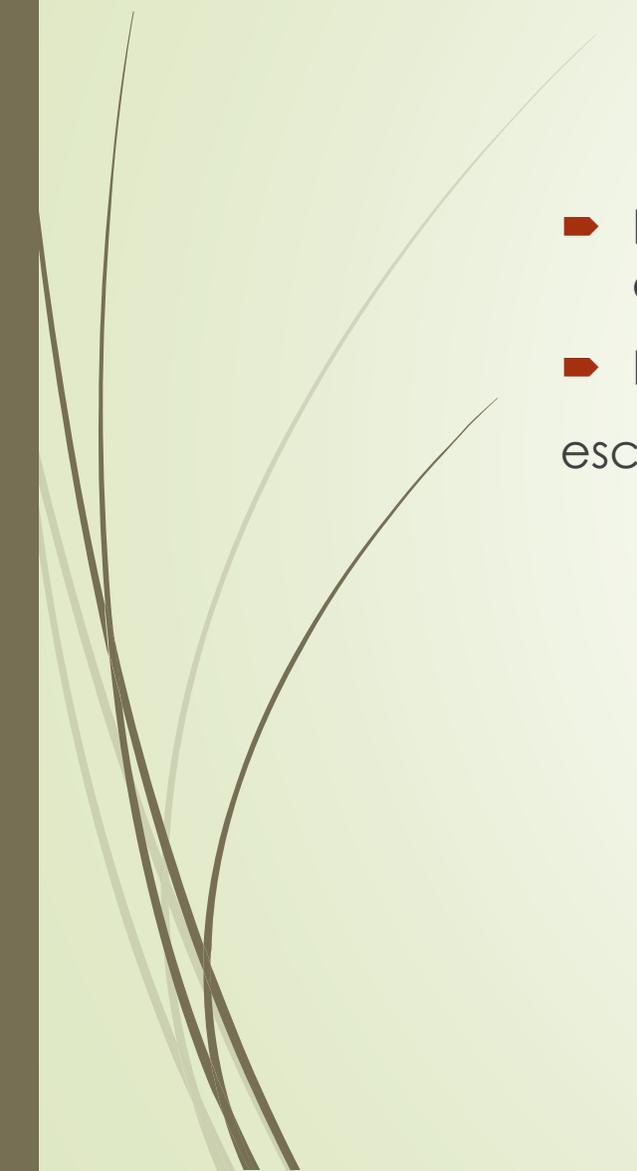


# Decreto 266/2021. Obreros de la construcción.

- ▶ Art. 5 - Las prohibiciones previstas en los artículos precedentes del presente decreto no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto N° 34/19.
- ▶ Quedan, asimismo, exceptuados o exceptuadas de las prohibiciones quienes se encuentren comprendidos o comprendidas en el régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción de la Ley N° 22.250.
- ▶ Se replica en el decreto 345/2021



# Eximidos de concurrir

- ▶ Eximidos de concurrir por resolución 207/2020, art.1, (mayores de 60, embarazados y de riesgo).
  - ▶ Eximidos de concurrir por resolución 207/2020, art.3 (cuidado de hijos escolarizados).
- 

# GRUPO DE RIESGO

- Resolución (MTESS) 207/2020.
- Decreto 287/2021. Prórroga dispuesta por los D. 334/2021 y D. 381/2021 hasta el 25/6/2021.

Art. 10 - Mantiénese, por el plazo previsto en el presente decreto, la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo para las personas alcanzadas por los términos de la Resolución N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 296/20, y modificada por la Resolución N° 60/21, todas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, sus normas complementarias y modificatorias y las que en lo sucesivo se dicten.

Los trabajadores y las trabajadoras del sector privado que fueran dispensados o dispensadas del deber de asistencia al lugar de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, recibirán una compensación no remunerativa equivalente a su remuneración habitual, neta de aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social. Los trabajadores y las trabajadoras, así como los empleadores y las empleadoras, deberán continuar efectuando sobre la remuneración imponible habitual los aportes personales y las contribuciones patronales correspondientes a la Obra Social y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados -INSSJP- (Leyes Nros. 19.032, 23.660 y 23.661).

El beneficio establecido en el presente artículo no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores y a las trabajadoras por los regímenes de la seguridad social.



# Grupo de riesgo. Posibilidad de retorno.

- ▶ Resolución conjunta (MS - MTESS) 4/2021 publicada en el B.O. el 9/04/2021.
- ▶ El artículo 1 de dicho resolución determina que los empleadores “podrán” (es decir, se encuentran habilitados para) convocar el retorno a la actividad laboral presencial -respecto de los trabajadores incluidos- en los incisos a), b) y c) del artículo 1 de la resolución (MTESS) 207/2020, y que **hubieren recibido al menos la primera dosis de cualquiera de las vacunas destinadas a generar inmunidad adquirida contra el COVID-19 autorizadas para su uso en la República Argentina, independientemente de la edad y la condición de riesgo, transcurridos 14 días de la inoculación.**
- ▶ En especial, para los trabajadores del sector de la salud con alto riesgo de exposición, dispensados del deber de asistencia al trabajo por encontrarse comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 1 de la resolución (MTESS) 207/2020, **podrán ser convocados una vez transcurridos 14 días de haber completado el esquema de vacunación en su totalidad, independientemente de la edad y la condición de riesgo.**



# Grupo de riesgo. Posibilidad de retorno. Resolución conjunta (MS - MTESS) 4/2021

Se exceptúa de lo previsto en esta norma respecto de los trabajadores que pueden retomar la actividad presencial a los que indica el artículo 5 de la norma como específicas excepciones al tratamiento.

- Personas con inmunodeficiencias Congénita, asplenia funcional o anatómica (incluida anemia drepanocítica) y desnutrición grave.
- VIH dependiendo del estatus (< de 350 CD4 o con carga viral detectable).
- Personas con medicación inmunosupresora o corticoides en altas dosis (mayor a 2 mg/kg/día de metilprednisona o más de 20 mg/día o su equivalente por más de 14 días).
- Pacientes oncológicos y trasplantados
- Con enfermedad oncohematológica hasta 6 meses posteriores a la remisión completa.
- Con tumor de órgano sólido en tratamiento.
- Trasplantados de órganos sólidos o de precursores hematopoyéticos.



# Grupo de riesgo. Posibilidad de retorno. Resolución conjunta (MS - MTESS) 4/2021 .

- ▶ A los efectos de lo dispuesto en los puntos precedentes, los trabajadores que resulten convocados deberán presentar constancia fehaciente de vacunación correspondiente, o de lo contrario, manifestar con carácter de declaración jurada los motivos por los cuales no pudieron acceder a la vacunación.
- ▶ Una situación muy especial y de alta conflictividad presenta el artículo 4 de la norma bajo análisis. Allí se expresa que los trabajadores comprendidos en las medidas de posible “retorno” a la actividad presencial, que tengan o hayan tenido la posibilidad de acceder a la vacunación y hubieran optado u opten en el futuro por no vacunarse, deberán “...actuar de buena fe y llevar a cabo todo lo que esté a su alcance para paliar los perjuicios que su decisión pudiere originar a los empleadores o empleadoras...”.



# Aclaración del MTESS

Con fecha 11 de mayo del 2021 se hace pública la respuesta del Ministro de Trabajo, doctor Claudio Omar Moroni (N° NO-2021-41374857-APN-MT).

En la respuesta del Ministro, luego de hacer un recuento normativo, se indica lo siguiente:

“...Cabe precisar que la resolución de esta Cartera Laboral N° 207/2020, por la cual se dispensa del deber de asistencia al trabajo a los trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años, embarazadas y/o que se encuentren comprendidos en alguno de los grupos de riesgo definidos por la autoridad sanitaria, es complementada por la resolución conjunta (MS-MTESS) 4/2021, que regula la posibilidad de convocar a los trabajadores, incluidos los dispensados, debidamente vacunados que podrán retornar a sus actividades luego de transcurrido el tiempo considerado necesario para la inmunidad...”.

Y a continuación se agrega:

“...En virtud de ello, los decretos 241/2021 y 287/2021 no derogan la vigencia de la resolución 4/2021, ni se contraponen a su espíritu. Muy por el contrario, establecen que se mantendrá su vigencia como norma complementaria de la resolución de este Ministerio 207/2020...”.

**Como se aprecia entonces, con esta aclaración no quedaría duda de que la resolución conjunta (MS-MTESS) 4/2021 antes detallada está vigente, pudiéndose convocar presencialmente a los trabajadores involucrados.**



# Jurisprudencia destacada

- ▶ La **Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo** admitió una medida cautelar innovativa, por lo que una empleadora no podrá realizar descuentos de rubros salariales a dependientes dispensados de concurrir al lugar de trabajo, a causa de la pandemia del coronavirus.
- ▶ En el caso “**Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación c/Grupo Arcor SA y otros s/acción de amparo**”, la demandante inició la acción luego de haber transitado por una instancia administrativa y solicitó -cautelamente como medida de no innovar- que se ordene a las empresas accionadas que se abstengan de realizar los descuentos de los conceptos “premio por asistencia y puntualidad”, “adicional nocturno” y “adicional por los 30 minutos de descanso o refrigerio” a aquellos trabajadores que se hallan comprendidos en los “grupos de riesgo”, las mujeres embarazadas y los progenitores a cargo de sus hijos menores que no concurren a establecimientos escolares, los que habrían sido descontados del salario habitualmente abonado.
- ▶ Fecha de firma 6/4/2021.

# Eximidos de concurrir. Cuidado de Hijos.

- ▶ Eximidos de concurrir por resolución 207/2020, art.3 (cuidado de hijos Escolarizados).

Suspendida desde el 01/01/2021, hasta el inicio de clases (Resolución 1103/2020)

Eximidos de concurrir M.T.E.S.S. ARTÍCULO 1°.- Sustitúyese el ARTÍCULO 3° de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207 de fecha 16 de marzo de 2020 por el siguiente:

“ARTÍCULO 3°: Dispónese que, a partir del inicio del ciclo lectivo 2021 en cada jurisdicción, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, en las siguientes situaciones:

- Los días en que no concurren a clases presenciales en el establecimiento educativo respectivo.
- Los días que concurren con jornada presencial reducida y no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo correspondiente.



# Eximidos de concurrir. Resolución (MTESS) 60/2021.

- ▶ La persona alcanzada por esta justificación deberá notificar tal circunstancia a su empleador o empleadora. Para permitir el adecuado control, deberá completar una declaración jurada que deberá contener:
  1. Los datos del niño, niña o adolescente
  2. Grado o año que cursa y datos del establecimiento educativo al que concurre.
  3. El régimen de presencialidad que se haya dispuesto en esa institución.
  4. La declaración de que su presencia en el hogar resulta indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, los días en que no concurren a clases presenciales o no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo.
- ▶ Podrá acogerse a esta justificación solo un progenitor o persona responsable de los cuidados, por hogar.



# Jurisprudencia Destacada

▶ PARTES Gómez Benítez, Yésica c/Walmart SRL s/medida cautelar

TRIBUNAL: Juzg. Nac. Trab. - Feria

FECHA: 11/05/2020

JURISDICCIÓN: Nacional

▶ PARTES: Spera, Jésica Lorena c/Inc SA s/medida cautelar

TRIBUNAL:- Juzg. Nac. Trab. - Feria –

FECHA: 15/05/2020

▶ PARTES: Toranzo, Micaela Daiana c/La Mantovana de Servicios Generales SA s/medida cautelar

TRIBUNAL: Cám. Nac. Trab.

SALA: VIII

FECHA: 05/03/2021

JURISDICCIÓN: Nacional





## PARTE/S: Toranzo, Micaela Daiana c/La Mantovana de Servicios Generales SA s/medida cautelar

- ▶ Se hace lugar a la medida cautelar solicitada por la actora y se ordena a su empleadora la concesión de la licencia extraordinaria con goce de haberes y el pago de salarios caídos desde marzo 2020. En el presente caso, la actora había solicitado una licencia sin goce de haberes al comienzo de la pandemia para poder estar con su hijo. Sin embargo, la extensión de las medidas de aislamiento generó a la trabajadora la necesidad de tener nuevamente ingresos en base a lo estipulado por las Res. Nro. 207/20 del MTESS y 108/20 del Ministerio de Educación, solicitud que fue receptada por el Tribunal interviniente.



# Aplicación del art. 223 bis L.C.T.

¿QUÉ REQUISITOS HAY QUE CUMPLIR PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS ACUERDOS DE SUSPENSIÓN?

El Ministerio de Trabajo, con el dictado de la resolución 397/2020, regula la forma en que deben efectuarse las presentaciones ante la Autoridad de Aplicación:

- ▶ Presentaciones en conjunto.
- ▶ Presentaciones individuales.



# Suspensiones. Art. 223 bis LCT.



## Marco normativo

### LCT art. 223 bis – Prestación no remunerativa

- Pago de suma no remunerativa por suspensión de tareas.
- Pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación.
- Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.



# ACUERDO MARCO CGT-UIA R. (MTESS) 397/2020

► R. (MTESS) 397/2020

Ratifica el convenio marco CGT-UIA.

Pautas para la presentación y homologación de acuerdos.





# CARACTERÍSTICAS ACUERDO MARCO CGT-UIA

- ▶ Acuerdo entre la entidad gremial y la parte empresaria y homologación ante el MTESS.
- ▶ Reducción del 25 % del salario = homologación automática.
- ▶ Reducción mayor = se evaluará su procedencia.
- ▶ Sumas no remunerativas.
- ▶ Cotizará aportes y contribuciones a la Ley 23660 y 23661 y cuota sindical.
- ▶ Mantenimiento de la dotación laboral.
- ▶ Para trabajadores que no prestan servicios.
- ▶ Excluidos de la suspensión:
  - Los trabajadores que prestan servicios desde su lugar de aislamiento.
  - Los trabajadores dispensados del deber de trabajar (mayores de 60 años, embarazadas, en grupo de riesgo).



# PRESENTACIÓN Y HOMOLOGACIÓN

A) Presentaciones en conjunto:

Entidades sindicales y empresas.

Se debe ajustar íntegramente al acuerdo marco CGT-UIA.

Acompañar listado de personal afectado.

Control de legalidad.

Puede contener condiciones más beneficiosas para el trabajador.



# PRESENTACIÓN Y HOMOLOGACIÓN

B) Presentaciones individuales:

Presentaciones de empresas.

Se debe ajustar íntegramente al acuerdo marco CGT-UIA.

Acompañar listado de personal afectado.

Remisión a la entidad sindical para su control.

Plazo de 3 días, prorrogables en 2 días más.

Silencio del gremio = conformidad.

Oposición del gremio = apertura de instancia conciliatoria.



# PRESENTACIÓN

► Los trámites pueden ingresarse por 2 vías:

1. Enviando la presentación y documentación por mail a la Mesa General de Entradas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a:

[mesadeentradas@trabajo.gob.ar](mailto:mesadeentradas@trabajo.gob.ar)

# PRESENTACIÓN MODELO DE NOTA

Señor Ministro de Trabajo

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación

Sr. CM

S/D

De nuestra consideración:

... DNI ..., en mi carácter de apoderado de ... SA, CUIT ... , con domicilio en ..., correo electrónico ..., teléfono ..., me presento y manifiesto:

1. Que en nombre y representación de mi mandante vengo a adherir al "Convenio de emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva", de la actividad mercantil, homologado por la R. (ST) ..., a fin de proceder a la suspensión en los términos del art. 223 bis LCT al personal que se detalla en el ANEXO.
2. Que a tales fines acompaño en anexo el listado con la cantidad de ... trabajadores involucrados con su datos identificatorios.
3. Declaro bajo juramento que la firma inserta en el presente es auténtica [artículo 109 del Decreto 1759/72].
4. Así, a los fines de su aprobación e implementación conforme a derecho, se solicita la homologación de la presente adhesión y extensión de los alcances de los acuerdos mencionados.
5. Aguado confirmación de la recepción de la presente, quedando a disposición de esa autoridad de aplicación para ampliar y/o aclarar lo que se estime corresponder.

# PRESENTACIÓN

2. A través de Trámites a Distancia (TAD)

<https://tramitesadistancia.gob.ar/>

## Trámites

Busca tu trámite por Nombre, Organismo o Temática relacionada.

Los trámites con el ícono  indican que el mismo es pago.



### Organismo

[NIC Argentina](#)

[Ministerio de Justicia y Derechos Humanos](#)

[Ministerio de Obras Públicas](#)

[Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados - INSSJP](#)

### Tenés 1 trámites disponibles

#### ADHESIÓN ACUERDO MARCO - Suspensión de la Prestación Laboral LCT - Prestación no Remunerativas

#Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

El trámite permite adherir a un Acuerdo Marco por actividad con el objetivo de otorgar una prestación no remunerativa en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en la causa de fuerza mayor de la Emergencia Sanitaria por COVID-19, pactadas colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo.



# Suspensiones art. 223 bis de la LCT. ¿Qué sucede en la Provincia de Buenos Aires?

- ▶ El Ministerio de Trabajo provincial dictó la resolución 185/2020 (BO: 5/6/2020), que establece las pautas para la intervención del organismo en la celebración de convenios individuales y colectivos en los que se acuerden suspensiones de la prestación laboral que se funden en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, y establezcan el pago de asignaciones dinerarias en los términos del artículo 223 bis de la LCT.



# Aplicación del art. 223 bis L.C.T. CCT 736/2016

- ▶ NO HOMOLOGADO
- ▶ Entidades deportivas y civiles. Instituciones civiles y deportivas, CCT 736/2016. Acuerdo marco para suspensiones de trabajadores desde marzo a junio de 2021
- ▶ Se implementa el régimen de suspensiones y el pago de una suma no remuneratoria en el marco del artículo 223 bis de la LCT, para marzo, abril, mayo y junio de 2021.



# Aplicación del art. 223 bis L.C.T. CCT 389/2004

- ▶ NO HOMOLOGADO
- ▶ Gastronómicos y hoteleros. Hoteles y restaurantes, CCT 389/2004. Acuerdo marco para suspensiones de trabajadores desde enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2021
- ▶ Se implementa el régimen de suspensiones y el pago de una suma no remuneratoria, en el marco del artículo 223 bis de la LCT, para enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2021.



# Aplicación del art. 223 bis L.C.T. CCT 130/75

- ▶ Homologado por R (ST) 471/2021.
- ▶ Cláusula décimo cuarta del acuerdo de fecha 26/04/2021.

Se resuelve prorrogar en idénticos términos y condiciones, para los meses de abril, mayo y junio de 2021, el Convenio de Emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva, homologado mediante Resol-2020-515-APN-ST#MT y posteriormente prorrogado mediante Resol. 2020-1358-APN-ST#MT y Resol-2021 -73-APN-ST#MT.



# Aplicación del art. 223 bis L.C.T. CCT 260/75

- ▶ RESOLUCIÓN (ST) 490/2021.
- ▶ Acuerdo marco para suspensiones de trabajadores para los meses de abril, mayo y junio de 2021.



# SUSPENSIONES. IMPACTO EN LA LIQUIDACIÓN DE LAS VACACIONES.

- ▶ En este punto es muy claro el art. 152, LCT que establece que a los efectos de determinar el tiempo trabajado a los efectos de las vacaciones se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo. El artículo 152, LCT, claramente no distingue entre períodos remunerados o no remunerados.
- ▶ En síntesis, el plazo correspondiente a la suspensión en los términos del art. 223 bis debe considerarse tiempo de servicios y devenga vacaciones.