
COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. La suspensión concertada

La Ley de Contrato de Trabajo desde su sanción reguló las suspensiones disciplinarias y económicas. Sin embargo, más allá de esas prescripciones, en la práctica se daban acuerdos originados en situaciones empresarias críticas por la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y la fuerza mayor comprobada. En los mismos se pactaban suspensiones individuales o colectivas estableciéndose compensaciones a los afectados que consistían en un porcentaje del salario que correspondería al lapso sin prestación de tareas.

Este estado de los hechos originó que, mediante la [Ley 24.700](#) se incorporase a la Ley de Contrato de Trabajo el artículo 223 bis. Vino a legalizar una forma acordada de suspensión en los conflictos con estos términos: “Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o 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. Solo tributará las contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661”.

Por un lado, el trabajador logra una percepción dineraria no remunerativa durante el lapso de la suspensión. Por el otro lado, el empleador puede superar los plazos de suspensión de 30 y 75 días en el último año establecidos respectivamente para la falta o disminución de trabajo y en el supuesto de fuerza mayor, cuando la situación lo haga necesario. Además, ambas partes contribuyen a la subsistencia de la empresa a pesar de la crisis.

De todos modos, resulta conveniente realizar algunas precisiones:

- Las suspensiones deben fundarse en alguna de las dos causas económicas que son la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y la fuerza mayor debidamente comprobada.

- Se suspende la prestación laboral del trabajador durante el lapso acordado, que en estos casos no tiene límites normativos para su extensión.
- Pueden ser pactadas estas suspensiones en forma individual o colectiva, correspondiendo a un dependiente o a un grupo de trabajadores.
- El acuerdo debe ser homologado por la autoridad competente que controla el cumplimiento de las normas.
- El dependiente percibe una prestación dineraria no remunerativa que se entrega en compensación y que habitualmente oscila entre el 65 y el 75 por ciento del salario que le correspondiese. En la ley no es obligatoria su existencia pero en la práctica conforma un requisito para la homologación.
- Por el monto de esa compensación no deberán tributarse aportes ni contribuciones previsionales, pues carece de una naturaleza salarial.
- Se mantiene el descuento correspondiente a las obras sociales.
- Durante la suspensión subsiste el vínculo contractual, se computa como tiempo de servicio, continúa la cobertura del riesgo de trabajo, licencia por enfermedad, etcétera.
- Algunos autores sostienen que los acuerdos colectivos deben estar consentidos por cada uno de los interesados, no bastando la representación gremial.
- La falta de homologación se considera apelable en sede administrativa o judicial.

Fecha de Publicación: 06/05/2019