
I. LEGISLACIÓN RELEVANTE

1.1. Decisión Administrativa 951/2021. Jefatura de Gabinete. Apertura de fronteras. Vigencia a partir del 1/11/2021.

Los aspectos más importantes de esa norma, son los siguientes:

- (i) se habilita el ingreso a la Argentina desde el 1/11/2021, a través de los denominados “corredores seguros”;
- (ii) los requisitos de ingreso son, exhibir el esquema completo de vacunación de 14 días previos al ingreso al país, PCR negativo de 72 horas previas al inicio del viaje, y poseer un seguro de salud COVID –19;
- (iii) las personas vacunadas con esquema completo y testeado negativo estarán eximidas de realizar cuarentena al ingreso.

1.2. Ley N° 27.653 (B.O. 11/11/2021). “Alivio fiscal para fortalecer la salida económica y social a la pandemia generada por el Covid-19”.

Los lineamientos principales de esta ley son los siguientes:

- (i) se consagra la condonación, en favor de personas humanas, micro y pequeñas empresas, de deudas tributarias, aduaneras y de seguridad social, vencidas hasta el 31/8/2021, por un importe de hasta \$ 100.000. No ingresan las deudas de aportes y contribuciones de obra social ni de ART, y tampoco las retenciones de aportes no ingresados;
- (ii) posibilidad de reformular planes de moratorias que hubieren caducado al 31/8/2021, con prórroga de moratorias anteriores;
- (iii) condonación de intereses de deudas existentes al 31/8/2021, en los porcentajes diferenciados para cada tipo de empresas (incluidos grandes contribuyentes).

1.3. Decreto 789/2021 (B.O. 15/11/2021). “Feriados Nacionales 2022”.

Las novedades más importantes de este decreto son:

(i) Los feriados con fines turísticos o “puente”, tendrán naturaleza de “feriados nacionales” y en 2022, estos feriados se gozarán los días 7 de octubre, 21 de noviembre y 9 de diciembre.

(ii) Los feriados “trasladables” (7/6; 17/8; 12/10; y 20/11) no se pasarán al lunes anterior o siguiente, cuando se superpongan con un feriado nacional inamovible.

1.3. Resolución General AFIP N° 5.101 (B.O. 19/11/2021). Procedimiento para acceder a los beneficios de la Ley N° 27.653

Esta resolución general detalla los términos, plazos y condiciones para aplicar (hasta el 2/3/2022 o el 15/3/2022 –según tipo de deuda y de contribuyente-), a los distintos esquemas de condonación de deudas e intereses y a los planes de facilidades de pago previstos, respecto de las deudas impositivas o de la seguridad social existentes al 31/8/2021.

II. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Retiro voluntario. Renuncia negociada. Gratificación por cese. Pago a cuenta. “Villavicencio, Ariel Carlos y otros vs. EMA Servicios S.A. s. Despido”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, 18/11/2021.

Hechos

El 25/2/2016, la demandada EMA Servicios S.A. celebró un acuerdo con el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural (STIGAS), en el marco de la rescisión del contrato comercial que vinculaba a EMA con Metrogas S.A. y que derivó en la necesidad de desvincular personal. A mérito del referido acuerdo, EMA asumió el compromiso de abonar al personal una “*bonificación por egreso voluntario*” contra la renuncia de los trabajadores.

Reseña del fallo

Surge de las constancias de la causa que las renunciaciones de los actores fueron cursadas un día después del acuerdo suscripto entre el Sindicato y la firma accionada. Así, la renuncia era una condición para la suscripción del supuesto retiro voluntario y, sobre todo, para el cobro de las sumas que de ellos emergen.

El acto abdicativo de los actores no obedeció a su propia voluntad, sino que fue impuesto como condición para percibir las sumas que ofrecía la empresa bajo la apariencia de retiros voluntarios, frente a la acuciante situación ocasionada por la finalización del contrato habido con Metrogas S.A. y la consecuente imposibilidad de mantener los

contratos con una gran cantidad de trabajadores, entre ellos los actores. Todo ello abona la invalidez de tal acto, así como también de los supuestos acuerdos celebrados mediante los recibos de pago acompañados puesto que, como expuso la magistrada de grado, no cumplen con los recaudos establecidos en el art. 241, LCT.

El modo y secuencia temporal en que acontecieron los hechos descriptos impide analizar la renuncia de los actores como un compartimiento estanco y absolutamente independiente de los otros dos actos puestos en tela de juicio, esto es, el acuerdo entre el Sindicato y la demandada y el recibo de pago acompañado, como pretende la recurrente.

Se confirma la sentencia de primera instancia en cuanto restó validez a las renunciaciones cursadas por los trabajadores. Los pagos efectuados por la demandada nunca pudieron ser imputados a gratificación por "renuncia" sino que deben ser tomados como pago a cuenta del total adeudado.

Comentario

Los acuerdos de rescisión que se celebran en los términos del artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, normalmente conllevan la preocupación de las empresas sobre la eventual impugnación que pudiere plantear el trabajador respecto de la validez legal del acuerdo.

Son muchas las ocasiones en las que, como asesores legales, aconsejamos a nuestros clientes utilizar la vía del acuerdo de rescisión por escribano público, porque sea en el escenario actual de prohibición de despidos sin causa o bien sea porque existe un interés recíproco en negociar una desvinculación, la herramienta más apropiada es, normalmente, el consabido "241".

Tal como lo expresó la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A." (CSJN, 10/09/2020; Rubinzal Online; 46778/2014; RC J 5711/20), los acuerdos de rescisión celebrados conforme las formalidades que enuncia el artículo 241 de la LCT, no requieren como requisito de validez, la homologación administrativa o judicial. En estos términos, salvo que exista prueba fehaciente de que la voluntad del trabajador hubiere estado viciada al tiempo de la celebración del acuerdo, éste es perfectamente válido.

Ahora bien, si el marco de los hechos o bien la motivación que fundamenta la celebración del acuerdo de rescisión en los términos del artículo 241 de la LCT, esconde burdamente un escenario de imposición al trabajador y una planificación tan artificial como la que reflejan los antecedentes de este caso, evidentemente, la aspiración de legalidad del acuerdo de rescisión, tendrá siempre un recorrido bien corto y frustrante.

Es fundamental "llamar a las cosas por su nombre", más aún en el marco de las relaciones laborales. Si la empresa tenía en el caso la necesidad de producir la desvinculación del personal como consecuencia de la rescisión del contrato comercial con Metrogas, bien podría haber negociado con el sindicato (si así lo exigía la entidad gremial)

la apertura de un plan de retiros voluntarios al cual los trabajadores podrían adherir o no. Toda vez que conforme los antecedentes del caso, el personal accedió a instrumentar la rescisión, lejos de la imposición de una renuncia, si la empresa recibía las adhesiones del personal al plan de retiros voluntarios y celebraba acuerdos de rescisión 241 siguiendo las formalidades de la ley, habría evitado los juicios, los mayores costos y la condena judicial (además de esta crítica...).

III. ACTUALIDAD LABORAL

3.1. Ley de Currículum Equitativo. En la Ciudad de Buenos Aires, no será obligatorio poner nombre, apellido y foto en los currículums (Ámbito Financiero, 26/11/2021).

A mérito de la ley sancionada por la legislatura porteña el 25/11/2021, las personas que buscan trabajo en la Ciudad de Buenos Aires, no estarán obligadas a colocar en los currículums vitae, el nombre y apellido, ni adjuntar fotos y videos; ello con el fin de impedir la identificación del candidato en redes sociales y *"todo sesgo discriminatorio que imposibilite la igualdad de trato y oportunidades"* por parte de los empleadores.

Con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y el acceso laboral en condiciones de equidad y no discriminación, esta ley impide a las empresas radicadas en la Ciudad de Buenos Aires a incluir en sus ofertas de empleo, restricciones por motivos de edad, religión, nacionalidad, ideología, sexo, género, estado civil, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, residencia, responsabilidades familiares o antecedentes penales.

3.2. Fin de la prohibición de los despidos y de la "duplicación indemnizatoria" (Fuente: Diario Clarín, 25/11/2021).

El Ministro de Trabajo Claudio Moroni, aseguró que el 31 de diciembre vencen la prohibición de despidos y la doble indemnización, *"dos medidas extraordinarias para una situación extraordinaria"*. *"Y, como se está normalizando la situación porque la Argentina está creciendo al 9% es probable que esas medidas terminen a fin de año y no sean prorrogadas"*.

Sin embargo, Moroni admitió que si algún sector se encuentra complicado por la pandemia o la situación epidemiológica, se analizará si se extienden o no las medias.

Moroni agregó que *"la recuperación del empleo se está dando a un ritmo importante, al compás del crecimiento del PBI"*. *"Ya se reincorporaron los 630.000 suspendidos que hubo dentro de la pandemia", especialmente en los sectores de la construcción y los servicios"*.

De todos modos, destacó que todavía el empleo no llegó a los niveles que tenía antes de la pandemia.

3.2. Paritarias: analizan otorgar un bono de fin de año y reapertura de paritarias (Fuente, *Ámbito Financiero*, 29/11/2021).

El Gobierno arranca diciembre con una agenda de negociaciones que no puede postergar. La demanda por actualización de salarios tras la inflación de octubre, los números complicados que se esperan de noviembre y la suba que trae cada diciembre gatillaron reclamos de reapertura de paritarias y pedidos de bonos extra que comenzaron a golpear desde hace unos días la oficina de Claudio Moroni.

A esa lista hay que agregar un reclamo extra: el camionero Hugo Moyano adelantó que negocia un bono de fin de año indexado al 50% con relación al 2020.

Por estos días entran en la larga lista aquellos gremios que firmaron pautas en torno al 45% y tienen pautados aumentos para enero o febrero y pretenden adelantar. El Gobierno arranca diciembre con una agenda de negociaciones que no puede postergar. La demanda por actualización de salarios tras la inflación de octubre, los números complicados que se esperan de noviembre y la suba que trae cada diciembre gatillaron reclamos de reapertura de paritarias y pedidos de bonos extra que comenzaron a golpear desde hace unos días la oficina de Claudio Moroni.

Ya se sabe que diciembre es un mes complicado para las empresas que deben pagar el medio aguinaldo y hacer frente también a la liquidación de extras como vacaciones.

La Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados y la Cámara de Consorcio de Exportadores ya acordaron el pago de un bono de fin de año de \$20 mil en concepto de gratificación, informó el sindicato.

Otros sindicatos ya pidieron la reapertura de paritarias y entre éstos, están confirmados los gremios docentes porteños, los educadores bonaerenses, panaderos y aceiteros.

Desde hace meses el Ministerio de Trabajo reivindicó que cualquier paritaria que “empate o pierda” respecto al incremento sostenido de precios deberá reabrirse. Fue la premisa asumida de “salarios por encima de la inflación” que expresaron tanto Alberto Fernández como diferentes funcionarios.

En caso de necesitar mayor información, no dude en contactarse con cualquiera de los profesionales de Basile Abogados.
E-mail: info@basileabogados.com.ar - novedades@basileabogados.com.ar

Esta síntesis de información no constituye una opinión ni asesoramiento legal y no implica un tratamiento comprensivo de todas las cuestiones referidas en la materia.

Para cancelar su suscripción por favor haga click [\[aquí\]](#)