

I. LEGISLACIÓN RELEVANTE

1.1. Resolución Consejo Nacional del Empleo (CNEPSMVM) N° 6/2022 (B.O. 11/5/2022)

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil modificó la Resolución N° 4/2022 (B.O. 22/3/2022), incrementando los valores del salario mínimo, vital y móvil y de la prestación por desempleo; que quedarán fijados como sigue: (i) a partir del 1/6/2022, el SMVM ascenderá \$ 45.540 para trabajadores mensualizados y a \$ 227,70 por hora, para los trabajadores jornalizados; y (ii) a partir del 1/8/2022, a \$ 47.850 y \$ 239,30, respectivamente.

Los montos de la prestación por desempleo quedan de la siguiente manera: (i) a partir del 1/6/2022, el monto mínimo es \$ 12.650 y el monto máximo de \$ 21.083; y (ii) a partir del 1/8/2022, el monto mínimo ascenderá a \$ 13.292 y el monto máximo a \$ 22.153.

1.2. Disposición DNM N° 758/2022 (B.O. 10/5/2022). Nómadas digitales

A mérito de la Disposición N° 758/2022, que entró en vigencia el 20/5/2022, la Dirección Nacional de Migraciones concede residencia transitoria por 180 días, prorrogables por única vez por un lapso igual, a los extranjeros que no requieran visa de turista para ingresar a la Argentina, para prestar servicios de manera remota, en favor de personas físicas o jurídicas domiciliadas fuera del país.

La Disposición enuncia los requisitos para acceder a la residencia transitoria, entre los cuales, como mera referencia, destacamos los siguientes: (i) solicitud suscripta por el interesado con sus datos personales y actividades a desarrollar; y (ii) documentación probatoria de la actividad que ejecuta (contrato con la empresa del exterior, por ejemplo).

Comentario adicional: será muy importante analizar el tratamiento legal que desde la perspectiva de la legislación laboral argentina corresponderá dispensar al caso del trabajador que se desempeña en calidad de trabajador autónomo o en relación de dependencia de una sociedad del exterior (que podría o no tener su filial en la Argentina) y

que tramita su habilitación migratoria para trabajar en el país en los términos de la Disposición DNM N° 758.

Es probable que este trabajador extranjero brinde servicios para la empresa del exterior exclusivamente o bien lo haga también, dado el caso de una filial local, en beneficio de la empresa argentina.

Deberá entonces abrirse el análisis en torno a la necesidad de que la empresa extranjera constituya una sociedad en la Argentina para comportarse como empleador según la normativa local, si la mecánica y las características de la vinculación del extranjero con la sociedad del exterior, ponen de manifiesto la configuración de una relación de dependencia para la legislación argentina; o bien evaluar si desempeñando también el extranjero determinadas tareas para la sociedad local, éstas pueden válidamente enmarcarse en los servicios contratados por la sociedad extranjera o bien representan prestaciones que definen un vínculo laboral con la empresa argentina.

El marco de análisis que planteamos es verdaderamente complejo porque la prestación del trabajador extranjero en el país puede exhibir un abanico muy grande de variables y situaciones posibles.

En todo caso, la idea de este comentario es poner de manifiesto que más allá de la flexibilidad que plausiblemente consagra esta Disposición, no debemos perder de vista que la Ley de Contrato de Trabajo, recepta con extrema rigidez el concepto y el principio de la territorialidad (art. 3° LCT), a mérito del cual, toda prestación laboral que se ejecuta en nuestro país, queda gobernada por la normativa laboral argentina.

II. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

2.1. Nulidad de la renuncia. Amenaza de denuncia criminal. “Pérez, Lucas Matías c/ Faricci S.R.L. s/ Despido” (CNAT, Sala VII, 21/4/2022).

Hechos

El actor sostuvo que fue presionado a renunciar a cambio del desistimiento por parte de la empresa, de una denuncia penal por hurto y del cobro de una suma de dinero. Afirmó que en una situación de desesperación y angustia accedió a enviar su

renuncia, la que fue redactada con la ayuda de los hijos del dueño de la empresa que lo acompañaron hasta el Correo Argentino.

Ante el rechazo de la empresa al planteo de nulidad de la renuncia, se consideró despedido, reclamando el pago de las correspondientes indemnizaciones.

Reseña del fallo

Se confirma la sentencia de grado en cuanto consideró nula la renuncia presentada por el actor y dio curso a las indemnizaciones por despido incausado. A tal fin, resultó determinante la declaración de un ex compañero de trabajo del accionante, que describió la situación previa al envío de la renuncia y que él también vivenció, la cual consistió en haber mantenido una reunión en el establecimiento con los dueños, en la que los amenazaron con denunciarlos penalmente por hurto salvo que renuncien ese mismo día, tal como aconteció. En el caso, la prueba testifical resultó idónea para acreditar que la renuncia del actor fue realizada bajo presión y amenazas, es decir que su voluntad se encontraba viciada (art. 276, Código Civil y Comercial), de modo que resultó nula, amén de que la demandada luego haya o no desistido de seguir con lo de la denuncia penal.

Comentario

Constituye una práctica bastante habitual requerir la renuncia del trabajador a quien se le atribuye la comisión de un acto delictual o cuasi-delictual.

Este mecanismo de rescisión (renuncia) normalmente pretende evitar los riesgos de perfeccionar la rescisión del contrato de trabajo a tenor de un despido con causa; riesgo este que es perfectamente entendible y apreciable por dos motivos principales; primero, porque la Justicia es tremendamente reticente al tiempo de convalidar la legalidad de un despido con causa, y segundo, porque en casos de comportamientos delictivos (el hurto en el caso) es siempre extremadamente complejo y riesgoso (por razones de prueba, de incriminación penal, etc.) realizar una imputación directa de un obrar de tal índole; de manera tal que, nuevamente, la alternativa del pedido de renuncia supone en muchas ocasiones, un mecanismo tentador.

Sin embargo, tal como frecuentemente sucede con casos como el que nos ocupa este comentario, es altamente probable que, ante la impugnación de la renuncia en

tiempo oportuno, el trabajador obtenga protección judicial y una muy abultada condena en perjuicio del empleador, a pesar de que muy probablemente haya cometido el ilícito.

Si bien la renuncia resolvería fácil y rápidamente el potencial escenario de conflicto, es importante analizar cada situación con mucho detenimiento y prudencia; porque, tal como ha acontecido en el caso, la negociación de la renuncia podría tener consecuencias altamente perjudiciales para la empresa.

Más allá de que el empleado infiel normalmente se niega a renunciar, consideramos que, frente a un hecho delictual, lo más aconsejable es recorrer el camino de la fundamentación sólida del despido con causa (aún a pesar de aquella referida reticencia judicial a convalidarlo), dando primero inicio a un sumario interno y a la suspensión precautoria del trabajador (con pago de salarios).

Durante el sumario se deberán recoger las pruebas correspondientes al hecho e intentar definir y consagrar el marco de la imputación personal, que siempre deberá consistir en un incumplimiento laboral y no en una acusación penal. El sumario interno recibirá la declaración de testigos y el descargo del empleado infiel y, finalmente, permitirá a la empresa disponer con criterio fundado y prudente, la mejor solución legal para el caso puntual; esto es, el despido con causa, la rescisión sin causa o bien, un escenario de rescisión de común acuerdo que ponga de manifiesto el interés recíproco de las partes por abandonar la relación laboral.

En el supuesto hipotético de que el sumario interno determine para el trabajador un contexto de presión que lo impulse a emitir su renuncia, ésta no conllevará el riesgo de una condena porque el comportamiento de la empresa, que definió la instrumentación de un sumario interno para investigar los hechos acontecidos, jamás podría merecer un reproche legal.

III. ACTUALIDAD LABORAL

3.1. Tendencias laborales. Salarios en dólares. Guerra entre las empresas para retener a empleados clave (Fuente: Clarín, 5/5/2022, por Natacha Esquivel).

Las empresas de tecnología quieren que el Gobierno les permita ingresar parte de sus exportaciones mediante el dólar MEP para poder pagar salarios en dólares y así evitar que sus empleados renuncien, tentados por trabajos en el exterior pagados al blue.

Aunque puede parecer un pedido sin mucho futuro dada la escasez de divisas, de hecho, hay muchas firmas de IT y otras que tienen una alta dependencia de la tecnología que ya están abonando parte de los sueldos a valor dólar. Y otras que no tenían intención de hacerlo, lo empezaron a poner en práctica para no perder atractivo frente a la competencia.

Otro grupo que está recibiendo salarios atados a la divisa estadounidense son los directivos regionales que tienen base en la Argentina y que, por la devaluación del peso, terminan cobrando sueldos más bajos que sus pares del resto de los países, medidos en dólares.

Entonces, las multinacionales dolarizan los pagos para que los directivos regionales que viven aquí no queden cobrando menos que los equipos que tienen que dirigir en otros países. También para que sus ejecutivos no sean objeto de ofertas de empresas de otros mercados que pagan más, explicó Ivana Thornton, directora de Career para Argentina, Uruguay y Paraguay de Mercer, consultora especializada en Recursos Humanos, en una rueda con periodistas.

El pago no es dólar billete. "Hay dos mecanismos -cuenta la especialista-. El más común es lo que llamamos split pay o pago dividido: las compañías definen el salario en pesos, pagan las contribuciones correspondientes, pero una parte del neto la convierten a dólares a tipo de cambio oficial. Esto quiere decir que tienen acceso a un monto en dólares mayor que si ellos fueran a comprar por su cuenta".

"Otro porcentaje menor de compañías puede fijar compensaciones en dólares. Son sectores que generalmente lo hicieron así, como la banca de inversión o clinical research. Allí usan el cambio oficial, aunque algunas también están cambiando al MEP".

Bonos de todos los colores

Además del pago en dólares, crecieron los denominados "bonos de contratación", una especie de "premio" que la empresa contratante abona por única vez al nuevo empleado por "el costo" de cambiarse de compañía y los beneficios que pierde con la mudanza.

Este "hiring bonus" suele ser el equivalente a dos sueldos, explica Thornton. Según una encuesta entre 421 empresas que realizó la consultora, el 25% de las empresas ya tiene políticas de bono de contratación.

También está creciendo como tendencia el "bono de retención": se paga uno o dos salarios adicionales a medida que se cumplen ciertas metas de permanencia en la compañía. Las metas que antes eran en años, ahora son en meses. Un 18% de las empresas tiene bono de retención.

Ambos bonos son adicionales al tradicional plus que pagan las grandes firmas por desempeño personal y corporativo.

Estos bonos especiales, que antes se daban casi exclusivamente a nivel directivo, están extendiéndose a niveles más bajos, por la necesidad de atraer y retener a los empleados de perfiles digitales. Y no se dan solo en las tecnológicas, sino también en las áreas de IT de empresas de cualquier rubro que cada vez tienen más dependencia de los desarrollos digitales.

Los puestos y roles con mayor rotación dentro del área de tecnología, según Mercer, son analista funcional, cyber security engineer, desarrolladores (front y back end), desarrollo mobile, solutions/technical architect, contact center, service desk, data analytics, web UI, Big Data, data scientist, UX designer, recruiter IT, tester, cloud (devops, migration, architect), QA, UX researcher, network support y project/program Management.

Las empresas pueden llegar a ofrecerles a estos perfiles el doble del salario que están cobrando para cerrar una contratación, mientras que lo normal era cambiarse de compañía con un aumento del 30%, recuerda Thornton.

Según datos relevados por Mercer, estos desfasajes hacen que empiecen a crecer las diferencias de sueldos entre los puestos "digitales" y los "analógicos" dentro de una misma empresa. Estas brechas pueden ser de entre 23 y un 43%, dependiendo de la familia de puestos y del seniority de la posición.

Comentario adicional: medios periodísticos han dado cuenta de que el Banco Central estaría trabajando en normativa para habilitar el cobro en dólares a trabajadores autónomos que exportan servicios profesionales y para flexibilizar las condiciones de acceso al mercado de cambios en favor de las empresas exportadoras de servicios.

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

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 [\[aquí\]](#)