

NUEVA PROHIBICIÓN CON MÁS DUPLICACIÓN

El fin de la ilusión de un cambio de rumbo consolida la tormenta perfecta

El DNU 34/19 dispuso en diciembre 2019 el Régimen de Duplicación de Indemnizaciones. El 20 de marzo con el DNU 297/20 comenzó el aislamiento preventivo por la pandemia y en medio de tales circunstancias el PEN, por DNU 329/20 no sólo lo mantuvo sino que prohibió los despidos, en épocas en que los empleadores se veían afectados en su capacidad económica.



La reciente sanción del DNU 39/2021 (BO del 23/01/21) demuestra por segunda vez la errada de nuestros postulados cuando anticipaban como posible la modificación en el rumbo elegido por el PEN devenido en legislador para regular las relaciones laborales y, en definitiva, cumplir su tantas veces anunciado propósito de defender el empleo genuino y promover su incremento efectivo.

En marzo del año pasado, recién iniciado el abordaje normativo del fenómeno que traía consigo la pandemia covid-19 ("Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio" nacido el 20 de marzo con el DNU 297/2020), vimos la mejor excusa para que desde el Estado se evitara la notoria afectación al empleo y a la capacidad de los empleadores de hacer frente al pago de sus masas salariales ante el cierre obligado de la mayor parte de la actividad privada, afectación ineludible si se persistía en la aplicación del Régimen de Duplicación de Indemnizaciones nacido poco tiempo antes (DNU 34/2019 del 13/12/19).

1 EL PRIMER INTENTO

Abogamos entonces por la derogación del tal sistema o cuanto menos por la sensible morigeración de su alcance (Nota de **Ámbito** del 31/03/2020, donde acuñamos la denominación de **Tormenta Perfecta** buscando alertar sobre la potenciación de los efectos nocivos de esta normativa en el contexto de la crisis derivada de la emergencia sanitaria).

Lejos estuvo la vía adoptada para enfrentar la gravísima coyuntura de tales planteos.

El PEN nos sólo mantuvo en pie el Régimen Duplicatorio sino que en la misma fecha precitada, 31 de marzo, sorprendió dic-

tando un nuevo DNU (329/20), esta vez llegando al extremo inédito de Prohibir los Despidos.

El 30 de noviembre pasado creímos estar frente a otra posibilidad cierta de enmienda del camino elegido.

A través del DNU 961/2020 (B.O. del 30/11/20) se dispuso la segunda prórroga consecutiva del sistema de Duplicación de Indemnizaciones recreado a partir del DNU 34/2019, mas esta vez no por los plazos de vigencia antecedentes de 180 días sino sólo hasta el 25 de enero siguiente.

La fecha citada no parecía casual, ni por cómo se la había regulado (a) ni por el contexto social en que se la había fijado (b).

De acuerdo a nuestro cómputo de los plazos de aplicación de 60 días sucesivos generados por los Decretos de Prohibición de Despidos antes aludidos (329/2020;



487/2020; 624/2020; 761/2020 y 891/2020), su última prórroga se agotaba el 24 de enero de 2021.

A partir del 25 en consecuencia, el PEN debía decidir

de manera simultánea sobre la continuidad futura o caída en desuso de uno o de ambos sistemas que insistimos, han desnaturalizado el Derecho

El "impuesto a la riqueza" y las "no tenencias"

Viene de página 17

Las participaciones se caracterizan, justamente, por un porcentaje definido de antemano en los resultados que genere una entidad. No dependen de la discrecionalidad de un administrador, ni puede removerse a un participante unilateralmente, como sí ocurre generalmente en los trust irrevocables.

¿Podría considerarse entonces que los beneficiarios del trust tienen una verdadera participación, como sí sucede por ejemplo con los certificados de participación de un fideicomiso financiero? Ello no tendría sentido lógico ni jurídico ni impositivo.

4 OPINIÓN DEL FISCO

Por lo demás y en particular respecto a los trusts irrevoca-



• "los bienes claramente se desprenden del patrimonio del fiduciante".

• "mal podría gravarse en cabeza del fiduciante ... con un impuesto al patrimonio ... a los bienes objetos del fideicomiso, que en oportunidad de su constitución no componen el patrimonio del fiduciante sino de un fondo separado de las partes intervinientes del contrato".

bles, no está de más recordar que el fisco ya marcó en más de una ocasión su tajante postura respecto a la improcedencia de su gravabilidad en impuestos patrimoniales de cualquier tipo, tanto en cabeza del "settlor" como de los beneficiarios:

• "el patrimonio separado que constituye el fideicomiso o trust, lo es tanto del fiduciante como de los beneficiarios"

• "los bienes claramente se desprenden del patrimonio del fiduciante".

Parece claro que estos lineamientos del fisco argentino -que además son armónicos con los criterios de la mayoría de los fiscos y tribunales internacionales- son los que deben prevalecer en la interpretación de la situación de los trusts frente al Aporte Solidario.

del Trabajo con severa afectación de la seguridad jurídica.

La resurrección del sistema de Duplicación de Indemnizaciones generada por las autoridades nacionales a tres días de asumir, no pudo evitar que entre enero y marzo (y casi sin influencia de las medidas de restricción a la actividad laboral con efecto a partir del 20 de marzo), la desocupación lejos de disminuir tuviera un crecimiento del 1,5%.

2 NECESIDAD Y REALIDAD

Y la fecha de sanción del DNU 961/2020 (ya con ocho meses de vigencia conjunta del precitado régimen de encarecimiento en las reparaciones con el nuevo de Prohibición de Despidos nacido el 31/03), coincidió temporalmente con la puesta en conocimiento público del severo crecimiento en los indicadores clave vinculados a las regulaciones que operen sobre las relaciones laborales (conforme Observatorio Social de la UCA, tercer trimestre 2020 con nuevas alzas en pobreza llevándola al 44,2% y desempleo haciéndolo trepar al 14,2% -frente el 10,4% del primer trimestre y el 13,1% del segundo-).

¿Habría llegado el momento en que las autoridades nacionales se desprendieran de los prejuicios pseudo-protectorios que la realidad mes a mes evidencia sólo determinan cada vez menor empleo y mayor pobreza?

¿Se concretaría el cambio absoluto de rumbo que en cada uno de nuestros trabajos venimos requiriendo de modo de, sin desprender al dependiente, tornar previsible y acotados al régimen fundamental de la Ley de Contrato de Trabajo los costos que en caso de conflicto deberá enfrentar el empleador, dictándose normas que en vez de prohibir y encarecer, liberen las capacidades del empresario privado de modo que pueda éste iniciar un camino virtuoso donde hacer honor a una de las definiciones que lo califican, transformándolo en un real dador de trabajo?

Hoy sabemos que creer en que una decisión de tal entidad pudiera concretarse resultó cuanto menos, ingenuo.

El DNU 39/2021 no sólo persiste en los lineamientos antecedentes sino que los magnifica, AMPLIANDO EL RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN A 90 JORNADAS en lugar de a las 60 indicadas en cada uno de los Decretos anteriores, y PRORROGANDO -AUN CUANDO IMPONÉNDOLE TOPE- EL RÉGIMEN DE DUPLICACIÓN no ya por los habituales 180 días sino HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO EN CURSO.

(*) Consultor de Empresas y Cámaras Empresarias