

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, domingo 18 de febrero de 2018

Nº 4201

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



"Nepotismo" en las relaciones laborales.

Se define como "**nepotismo**" a la preferencia que algunos gobernantes o funcionarios públicos tienen para dar favores o empleos públicos a familiares. En países donde se practica la meritocracia su uso es generalmente negativo y se considera frecuente generador de actos de corrupción.

Este concepto también **ha sido introducido en las relaciones laborales**. Un ejemplo de *nepotismo* sería que el encargado de recursos humanos (contratador) de una empresa o incluso el empresario, **contratara a su pariente en lugar de alguien más calificado**, sólo por el hecho de ser familia.

A pesar de que **históricamente estaba mal conceptualizado** que familiares compartieran el ámbito de trabajo, hoy se considera que estas relaciones afectivo laborales **pueden ser incluso positivas para las empresas**, siempre que se sigan algunas pautas de convivencia que recomiendan los expertos y que sean controladas de cerca por los departamentos de recursos humanos.

Es claro que no se trata de una práctica generalizada, y hay resistencias en muchas compañías a incorporar familiares. Pero cada vez más **los expertos en recursos humanos aceptan la idea** de que la experiencia previa de los familiares ya empleados, es un capital importante para los futuros integrantes de una empresa, que los predispone a asumir con rapidez los valores y la cultura organizacional.

Esta postura no significa que se deba privilegiar a estos postulantes sobre otros, lo cual conllevaría un rasgo claro de *nepotismo* o favoritismo. Por el contrario, en el concepto subyace la idea de que no pierdan oportunidades aquellas personas que tienen la capacidad o la experiencia necesaria para un puesto, por el simple hecho de que sus padres o su pareja sean empleados o directivos de una firma.

Los expertos sugieren que, para que esta política de apertura tenga éxito y no genere recelos, los «recomendados» deben participar del proceso de selección en igualdad de condiciones que un postulante externo.

En general, las regulaciones empresariales referidas al *nepotismo* establecen que un empleado no deberá designar, emplear, promover o apoyar la designación dentro de la empresa, de cualquier individuo con quien se encuentre emparentado.

Además, se trata de evitar que el empleado tenga responsabilidades de supervisión con respecto a un familiar o pariente, entendiendo como tales a padres, hijos, hermanos, tíos, primos, sobrinos, marido, esposa, suegros, yernos, cuñados, madrastra o padrastro, hijastros, hermanastros, medio-hermanos y cualquier otra persona que resida con el empleado (pareja estable).

Políticas contra el "nepotismo" en el marco de la legislación laboral argentina.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

Jurídicamente, no resultaría discriminatorio un reglamento claro y preciso, que vede la contratación de familiares de empleados o directivos, para evitar situaciones de *nepotismo*.

Asimismo, se podría hacer declarar por escrito al postulante, bajo juramento, que a la fecha de la solicitud del empleo, no tiene vinculación inhabilitante alguna, de acuerdo con la política contra el nepotismo vigente en la empresa.

Elegido el postulante, sería válido imponer, a través de una cláusula de su contrato de trabajo, que en caso de vincularse (matrimonio, concubinato, adopción) con un empleado, deba comunicarlo a su superior jerárquico.

Asimismo, en ese supuesto, el empleador podría reservarse el derecho de trasladar a uno de los integrantes de dicha relación, a otro sector de trabajo. Pero se deberá considerar que si del cambio surgiera un **perjuicio moral o económico**, alterando los elementos esenciales del contrato laboral, le asistiría al trabajador el derecho a **considerarse injuriado** y en situación de autodespido.

De no existir un puesto en otra sección, la consecuencia sería la misma.

También podrían establecerse **prohibiciones de intervenir en procesos de evaluación**, en los cuales se analicen los resultados y el desarrollo de la carrera de los empleados emparentados.

Cabe advertir que en todos los casos, la empresa –al implementar y poner en práctica estas medidas- **deberá evitar actos que puedan considerarse discriminatorios** (en especial, en situaciones afectivas sobrevinientes al ingreso del personal en dichas situaciones).

Toda política que sobre el particular se instrumente, debe ser **cuidadosamente analizada antes de su implementación**, de modo tal que no resulte contraria a la preservación de los derechos personales del trabajador e inconstitucional (art. 19 de la Constitución Nacional), pues mal puede una empresa pretender reglar los sentimientos de sus trabajadores. Esta prevención y limitación fue adoptada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (sala III, 28/08/2000, autos "*Videla, Mario A. c. Wall Mart Argentina S.A.*"), conceptos jurisprudenciales que resultan de especial aplicación cuando sobrevienen relaciones afectivas (pareja, o matrimonio) entre personal de la misma empresa.

Legislación citada: Constitución Nacional.

Artículo 19 - Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.



Cartas documento no entregadas por "zona riesgosa"

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Es frecuente que los despachos telegráficos remitidos al trabajador sean devueltos por la empresa de correos ante la imposibilidad material de su entrega al destinatario.

En un fallo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –Sala X- se pronunció, acerca de un caso en el cual la empresa de correos elegida por la empleadora no entregó las cartas documento enviadas por ésta al trabajador, por considerar que se trataba de una "zona peligrosa".

Los jueces aplicaron la regla que rige en materia de comunicaciones, según la cual quien elige un medio (en el caso la empleadora) es quien asume el riesgo del fracaso.

En el presente caso, los motivos invocados por la empresa de correo para la falta de entrega de las epístolas en cuestión no resultaron imputables al trabajador (artículos 62 y 63 Ley de Contrato de Trabajo), ya que fueron devueltas a su remitente “ante la imposibilidad de ser entregadas en destino por causa no accesible con riesgo”

En consecuencia, fue rechazado el despido por justa causa que la empresa había intentado comunicar al trabajador por medio de carta documento dirigida a su domicilio declarado, pues no fue notificado en forma eficaz. En dicho marco, prosperaron las indemnizaciones derivadas del despido sin causa.

Fallo: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala X - “Mansilla, Víctor Hugo C/ Consultora Videco S.A. S/ Despido” - 15 de abril de 2015

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)