

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



Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971-2018
47
ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 15 de julio de 2018

Nº 4348

Edición de los Domingos



Obligar a un empleado a usar camisa y corbata es una “idea social de mediados del siglo pasado.”

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

En un curioso e insólito fallo, que se introduce en la calificación de la vestimenta a través del tiempo, la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hizo lugar a la demanda por despido incausado, interpuesta por un trabajador que se desempeñaba como cajero en una empresa de turismo y era obligado por su empleador a usar camisa y corbata.

Señala el tribunal que el trabajador era el único obligado a llevar los mencionados atuendos y, en consecuencia, la conducta de la empresa importó el uso disfuncional de los poderes disciplinarios y de organización otorgados por el legislador al empleador por razones de política social.

Asimismo, en la sentencia se afirma que la obligación que fue impuesta al trabajador resultó incongruente respecto de sus funciones dentro de la empresa, “en un tiempo en que el concepto de lo formal en la vestimenta se ha relativizado notoriamente respecto a las ideas sociales de mediados del siglo pasado.” (sic).

La decisión recayó en los autos “Stransky Ignacio Alejandro c/Longueira y Longueira S.A. s/despido”, en fallo del 21 de junio de 2018.

El juez Arias Gibert consideró que los poderes empresarios de dirección, organización o disciplinarios, otorgan la posibilidad de crear normas obligatorias para el dependiente sin necesidad de la concurrencia de la voluntad de éste, pero que esta facultad de crear normas que la ley atribuye al empleador no se encuentra seccionada del sistema jurídico general en el que el régimen normativo empresario está inserto.

En este marco, las normas empresarias deben ser analizadas en cuanto a su validez y eficacia desde el punto de vista del ordenamiento general, de los derechos elementales de los ciudadanos y de las razones tenidas en vista por el legislador para acordar esta potestad normativa al empleador.

Considera Arias Gibert que, en el marco del Estado de Derecho, las normas no deben ser obedecidas por la sola circunstancia de que la persona de quien emanan se halle investida de la facultad para dictarlas. Es necesario, según este juez, que el contenido normativo se ajuste a los principios elementales del derecho positivo argentino, en especial los que tienen raigambre constitucional.

Finalmente, la Cámara laboral condenó a la empresa a pagar las indemnizaciones por despido injustificado, la multa del artículo 2 de la ley 25.323 (50% más), intereses y costas.



Consultorio Jurídico

¿Qué requisitos debe reunir la notificación de despido por justa causa?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

El artículo 243 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, consagra la inalterabilidad del motivo invocado para legitimar el despido por justa causa derivada de un incumplimiento del trabajador. Ello permite juzgar su legitimidad con arreglo a la situación existente al tiempo de la desvinculación y predetermina la materia sobre la cual versará la actividad probatoria, en caso de disputa judicial.

En tales circunstancias, **la norma legal establece un régimen absolutamente formal, en resguardo de la buena fe y el derecho de defensa, por lo cual se han considerado inoficiosas las comunicaciones ambiguas, vagas y amplias**, que no permitan conocer con certeza la motivación de quien ejerce la voluntad extintiva.

Si bien no resulta imprescindible que la comunicación telegráfica del despido contenga la detallada descripción de todas y cada una de las circunstancias fácticas constitutivas de la injuria, **el hecho o los hechos imputados deben ser particularmente puntualizados**.

Así entonces, en la notificación del despido, es preciso evitar -como únicas motivaciones-, expresiones genéricas como las siguientes –a título enunciativo, no taxativo-:

“... por grave incumplimiento y negligencia en el desempeño de sus tareas ...”

“ ... por graves daños intencionales ...”

“ ... por numerosos casos ...”

“ ... por ausencias reiteradas ...”

“ ... por continuas llegadas tarde ...”

En suma, si la notificación de despido no expresa en forma suficientemente clara la causa de la denuncia del contrato de trabajo, el derecho de extinguirlo no se ha ejercido en forma eficiente y quien no ha cumplido, debe cargar con el peso de su renuencia.

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**