

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

Escribe 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.

Publicado en el Actio Reporte del 14 de Febrero de 2018.

(*). Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.