

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

Escribe 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.

Publicado en el Actio Reporte del 10 de Julio de 2018.

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