

Sostenibilidad laboral en la Moda. Imagen, vestimenta y contrato de trabajo: adecuación a las políticas de trabajo decente

Gabriel Damián A. Ruiz ⁽¹⁾

Resumen: En este trabajo indagamos sobre el tratamiento de la imagen, como una peculiaridad específica de la Industria de la Moda, que se puede constituir como una obligación emergente del contrato de trabajo. Desde este abordaje, la propuesta se construye a través la facultad de organización y dirección del empleador en torno a la adecuación de la vestimenta de trabajo, se problematiza en la facultad disciplinaria y se endereza en la buena fe y la congruencia de los valores que relacionan, la imagen corporativa, las tareas y lugar de trabajo, armonizándolos con los parámetros más exigentes de empleo decente, en el marco de la Agenda para el 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas adoptada por OIT. Para establecer bases jurídicas sólidas, se analiza recupera un fallo sobre la exigencia de un determinado tipo de vestimenta y se analizan los criterios de argumentación actuales en materia de derecho laboral, desde una mirada que recupera el dialogo interdisciplinario como una herramienta esencial en la gestión de las relaciones laborales. Desde esta perspectiva, cobra relevancia la precisión del contrato de trabajo, como instrumento estratégico en la política de contratación.

Palabras clave: Imagen - Vestimenta - Contrato de Trabajo - Sostenibilidad.

[Resúmenes en inglés y portugués en la página 193]

⁽¹⁾ Abogado por la UNLZ. Magíster en Derecho por la Universidad Austral. Doctorando del programa de doctorado en Administración, hacienda y justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca, España. Profesor de Ingeniería Legal, Derecho Empresarial 1 y 2 de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral. e-mail: gabrielruiz@live.com.ar

1. Introducción

Learned Hand, que fue uno de los mejores y más famosos jueces norteamericanos, dijo que le temía más a un juicio que a la muerte o a los impuestos (Dworkin, 1996), esta breve afirmación, compartida por uno de los principales pensadores del mundo jurídico en el siglo XX, nos introduce en la relevancia de la aplicación concreta de las normas a través

de un sinuoso camino marcado por la interpretación de los jueces que, en muchos casos, problematiza hasta el significado aparente de las normas tal y como fueron creadas por los poderes legislativos. Desde esta perspectiva contemporánea, trataremos la cuestión de la imagen como rasgo determinante de obligaciones laborales en el contrato de trabajo dentro lo que se denomina Derecho de la Moda, cuya adecuación, por la propia internacionalidad de la industria, debe estar dirigida a establecer políticas de empleo entorno al Programa de Trabajo Decente (PTD) y los objetivos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco de agenda para el 2030 de Desarrollo Sostenible, que en el documento para el Plan de Implementación, asume como propio el Objetivo de Desarrollo Sostenible Número 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Desde el año 2000 cuando la abogada *Susan Scaifdi* presentó su tesis en la Universidad de Ginebra “El Derecho Internacional de la Moda” (Albanese, 2019), se ha consolidado como una especialización necesaria, que vincula todas las ramas del derecho inherentes a la puesta en marcha, el desarrollo, la viabilidad y la sustentabilidad de los emprendimientos concentrados en la industria de la moda, dirigiendo su profesionalización en aquellas ramas del derecho que conforman una arquitectura jurídica específica, cuyo eje central es la actividad económica, la protección de la creatividad y la sustentabilidad en el mundo de la industria de la moda, lo cual, pone a cada emprendedor en el ámbito del derecho nacional donde realiza su actividad, pero con expectativas en las regulaciones internacionales donde generalmente derivan todas las iniciativas empresariales en este momento histórico marcado por la globalización cultural, económica y tecnológica, que la OIT denomina también hiperglobalización y que abarca desde el decenio de 1980 hasta el presente (Rodrik, 2011; Subramanian y Kessler, 2013).

Esta concepción requiere, para el operador jurídico, por un lado, el conocimiento de figuras societarias, patentes, derechos de autor y contratos vinculantes entre empresas, tanto para intercambios nacionales o internacionales, como así también, sobre vínculos de tipo laboral, cualquiera sea la modalidad de contratación. En muchas oportunidades gran parte del éxito empresarial, está vinculado a una sana arquitectura jurídica, que toma en consideración factores económicos y cuya estructura interna, haciendo una descripción breve, está formada por los contratos laborales que organizan la cadena de producción, de administración y de ventas, cuyas partes no tercerizadas, podemos integrar en la política de contratación y de relaciones laborales.

Por otro lado, un gran desafío de la actualidad, debido a la enorme internacionalización de la industria de la moda, es la transferencia de conocimiento en equipos interdisciplinarios, en este sentido, en el ámbito del derecho, existen muy pocos textos jurídicos dirigidos a operadores no abogados, lo cual, fuera del ámbito estrictamente académico y de litigación, puede limitar los abordajes desde diferentes áreas que consideramos esenciales para profesionalizar y robustecer los planes de negocio de cualquier emprendimiento, por consiguiente la intención de este trabajo es establecer un diálogo que permita generar aportes y reformulaciones desde otros ámbitos vinculados a la industria de la moda, para fortalecer los criterios de argumentación desde todos los frentes en los que se desarrolla la actividad. Nuestro interés se dirige a desentrañar el funcionamiento de las normas laborales, las regulaciones internas de la empresa y la argumentación jurisprudencial en la valoración

de la imagen, como una peculiaridad inherente a los requerimientos de la industria de la moda, introducida en el contrato de trabajo y problematizada como obligación primaria de los dependientes que, en determinadas situaciones se puede constituir, como un factor determinante de la continuidad del empleo.

2. La imagen como peculiaridad específica de la industria de la Moda

No cabe dudas, que ninguna otra industria comprende a la *imagen* en forma tan precisa como la Industria de la Moda. El término, deriva del latín *imago* y significa representación, semejanza o apariencia de alguna cosa y en su carácter de verbo transitivo es representar en la mente o formar un juicio a partir de ciertos indicios que claramente tienden a formar una conclusión y que generalmente puede sustentar conductas como, por ejemplo: comprar o no comprar una prenda de ropa, un accesorio, hacerse una impresión favorable o desfavorable de una marca o de su servicio posventa, el *trade dress* o también conocido como la imagen de marca, pieza esencial en el mercadeo para cualquier emprendimiento vinculado a la moda, que en la actualidad, debe incluir en todas en sus iniciativas, estándares concretos de desarrollo sustentable, adecuados a cada área de empresa. Esta mirada, nos introduce en un desafío propio de la época y ha cobrado tal relevancia, que el tema de imagen, vinculado a la sustentabilidad, fue abordado por la *Asociation of Image Consultants International*, incorporándolo, en agosto de 2021, en su Primer Documento para miembros AICI, donde se trabajó diferentes líneas de mejora en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas (ONU), centrandolo parte de su agenda en las personas, desde un enfoque basado en derechos buscando el desarrollo sostenible integrando tres pilares, el ambiental, el económico y el social. Particularmente, el tema de nuestro interés, en este caso, es el de la vestimenta que reviste gran complejidad y abarca varios aspectos de la personalidad y de la vida, en este aspecto, se puede hablar del carácter externo de la vestimenta (Veneziani, 2017), lo que se ve, que siempre transmite un mensaje y que involucra todas las áreas vinculadas a la comunicación social de las personas con su entorno, entre los que podemos identificar el familiar, el de socialización, como las actividades deportivas, culturales, de estudio y el laboral, en este último, la problematización transita por el mensaje comunicacional que establece el empleador del mensaje que puede transmitir el empleado, por su decisión propia, en algún momento de la ejecución del contrato de trabajo y que puede producir una colisión entre el derecho a la imagen personal de todo individuo y el derecho a la imagen corporativa o también llamada institucional, que a nuestro criterio integra gran parte del valor de las empresas.

El término imagen, puede ser entendido en diferentes sentidos e incluso ser abordado desde diferentes paradigmas y consecuentemente, la problematización en el ámbito laboral, en torno a la atribución de derechos y obligaciones será variable, según que el análisis encuentre más o menos congruencia y razonabilidad jurídica en la construcción de una argumentación armónica con el propósito que sostiene la obligación en el contrato de trabajo.

En muchas oportunidades las obligaciones inherentes a la imagen son consideradas implícitas, es decir, que el empleador las considera como naturales del contrato y por su parte desde el punto de vista del empleado, puede considerarse directamente ajena al contrato de trabajo y en algunos casos hasta como una vulneración a su derecho a la imagen individual. En este sentido, la justicia evaluó la extensión de las facultades disciplinarias de un empleador al exigir el uso de una corbata a un cajero, que ante su negativa decidió el despedirlo con causa, lo cual ocasionó el reclamo judicial que se tramitó en autos “Stranky Ignacio Alejandro C/ Longueira y Longueira S.A. S/ Despido”, donde la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el año 2018 revocó la sentencia de primera instancia que había rechazado la demanda convalidado de la causa de despido, y resolvió haciendo lugar a la postura del trabajador admitiendo la pretensión indemnizatoria.

Para adentrarnos en el razonamiento de esa instancia judicial, y poder divisar algunos caminos posibles para la implementación de políticas de empleo, vinculadas a la imagen, en la Industria de la Moda, que puedan establecer criterios robustos del ejercicio de la facultad disciplinaria, considero apropiado insertarnos en la problemática analizando tres factores determinantes y jurídicamente admisibles en la determinación de la imagen, como obligación esencial en un contrato de trabajo: el lugar de trabajo, el tipo de trabajo y el contacto con terceros ajenos a la empresa. Desde estos parámetros, la exigencia en cuanto a la imagen de trabajador debe guardar relación congruente con la imagen que la empresa determinó como objetivo estratégico y diferenciador en su posicionamiento de mercado. Es en esas decisiones donde cobra relevancia el contrato laboral, como un instrumento clarificador al momento de un conflicto.

3. El lugar, el tipo de actividad laboral, el contacto con terceros y la imagen corporativa

Una pregunta que puede orientar el abordaje en la determinación de una política de contratación, en la Industria de la Moda, a partir del antecedente judicial citado, puede dirigirse a establecer si existen factores determinantes que justifiquen el uso de un tipo de vestimenta específica, como obligación esencial en la relación laboral.

El análisis contempla las situaciones más comunes en la contratación de personal, pero específicamente cobra relevancia en la extensión sobre algunos derechos y obligaciones laborales, en aquellos puestos, donde los dependientes, representando a la empresa, tienen contacto con terceros y consecuentemente proyectan la imagen de su empleador, en estos casos, el cuestionamiento se dirige a desentrañar, si el empleador puede exigir que el empleado use una determinada vestimenta (llevando un uniforme) o estableciendo algunos parámetros determinados para la vestimenta (uso de sacos, corbatas, trajes, zapatos formales, etc.), sin que implique técnicamente un uniforme. Nuestro esfuerzo se orienta a construir un aporte que permita concretar una política interna de empleo adecuada a los estándares más exigentes en procesos de calidad y control de gestión.

En principio, podemos coincidir mayoritariamente en que no es lo mismo desempeñar tareas en una línea de fábrica, que puede ser un taller de costura, en una oficina administra-

tiva o en un mostrador que tenga relación directa con el público. En este sentido, también podemos notar que existen diferencias entre realizar tareas técnicas que involucren esfuerzos físicos repetitivos, donde la prioridad de la vestimenta está focalizada principalmente en la seguridad, que realizar tareas del tipo administrativo o comercial, cuya vestimenta en la actualidad es más casual y está enfocada en la versatilidad y comodidad, no siendo la seguridad un factor determinante, en este sentido, no parece exigible, en principio, que un empleado administrativo vaya a la oficina a trabajar con jeans y camisa ignífuga. De la misma manera, se puede considerar que, si el empleado presta su servicio en contacto con terceros, sea en tareas administrativas, de ventas o de atención al cliente, implica, o puede implicar, según la política de imagen de la empresa, determinados requisitos exigibles respecto de la imagen.

Cabe aclarar, que este análisis, presupone un límite claro en la exigencia sobre la vestimenta de las personas empleadas, que no debe vulnerar el derecho de intimidad, producir algún menoscabo o configurar alguna conducta del tipo sexista, pero como se pudo conjeturar, en el fallo judicial mencionado, el hecho de exigir el uso de una corbata a un cajero, *prima facie*, no parece configurar algún tipo de conducta disvaliosa y en consideración a ello, más adelante, analizaremos los fundamentos de esa jurisprudencia.

Por consiguiente, una política de vestimenta adecuada al área de trabajo y al tipo de tareas, tiene dos anclajes específicos que podemos destacar, por un lado, la seguridad y por el otro la costumbre, que en cada puesto de trabajo materializan a través de la vestimenta, un mensaje comunicacional, previamente definido como posicionamiento estratégico y específicamente establecido como obligación laboral. Este último punto es el eje central, muchas veces difuso, que puede construir una política de contracción robusta y sostenible. La regulación de la vestimenta en torno a cuestiones de seguridad laboral, la podemos encontrar, en la República Argentina, en la Ley 24.557 (to.1995) de Riesgos del Trabajo y sus modificatorias en armonía con los Convenios Colectivos de Trabajo vinculados a la industria, según la actividad, que específicamente en el art 4, establece la obligación de empleadores y trabajadores de “adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente el riesgo de trabajo”, entre esas medidas, se encuentra el uso de ropa de trabajo y elementos de seguridad adecuados, cabe destacar, que como la obligación es conjunta, el no cumplimiento de cualquiera de las partes podría configurar, algunos supuestos de injuria que eventualmente puedan sustentar la utilización de la facultad disciplinaria por parte del empleador o la denuncia del contrato de trabajo por parte del empleado, en el caso de que no le sean provistos tales elementos.

Por otro lado, la costumbre, en materia de Derecho Laboral se puede analizar como un concepto de doble entrada, en primer lugar, encuentra su regulación en forma genérica en el Código Civil y Comercial de la Nación de la República Argentina en su art. 2 “Fuentes de aplicación... Los usos, prácticas y costumbres son vinculantes cuando las leyes o los interesados se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente, siempre que no sean contrarios al derecho” y en forma específica, materia de laboral, la Ley argentina 20.744 (en adelante LCT) en su art. 1 que establece: “Fuentes de regulación. ... e) Por los usos y costumbres”, que a los efectos de esta investigación la entendemos como una serie de actos similares, repetidos en el tiempo, y generalmente admitidos por todos los actores que se desempeñan en un mismo ámbito, cuyo alcance tiene como peculiaridad un sentimiento

de obligatoriedad habitual y que no supone ningún tipo de menoscabo. En segundo lugar, se debe tener en cuenta su carga moral, cuya regulación específica la podemos encontrar también en la Ley 20.744 en su art. 11 que establece los principios de interpretación de la siguiente manera: “Cuando la cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe” y reforzando esta línea de interpretación jurídica, el art. 63 regula específicamente la obligación de buena fe, en los siguientes términos: “Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación laboral”, este es el parámetro regulador que, a nuestro criterio, no admite generalizaciones en la materialidad del contrato de trabajo, desde donde debe surgir claramente los valores de la empresa y aquellas obligaciones que se consideran esenciales a cargo del trabajador, cuya congruencia surge de una relación armónica, que en el caso analizado, debe vincular la imagen de la marca con el propósito de consolidar la sostenibilidad del emprendimiento en su giro comercial tanto en el ámbito nacional como internacional.

4. El Fallo de la corbata, un antecedente para tener en cuenta

Este caso se desarrolla en una empresa de turismo, cuyo cajero, era el único obligado a llevar camisa y corbata, en algún punto de la ejecución del contrato de trabajo se niega a utilizar estas prendas y el empleador, considerando que esta negativa configura una injuria laboral, en uso de sus facultades disciplinarias (art. 67 LCT) procede a despedirlo con causa en esa negativa, lo cual, fue posteriormente el motivo del juicio y como adelantamos previamente, el resultado en primera instancia le fue desfavorable al empleado, pero en segunda instancia, la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, revoca la sentencia inferior y admite la pretensión indemnizatoria del empleado.

El escueto fallo, a nuestro criterio deja alguna certeza, pero muchas dudas respecto de la línea argumental que sustenta la decisión, por lo cual, proponemos un análisis puntual de los principales fundamentos. En principio, surge contundente la prueba testimonial que da certeza sobre la situación planteada de la siguiente manera: “...como resulta de las declaraciones testimoniales transcritas por la sentencia de origen, el actor era el único obligado a llevar camisa y corbata o, en todo caso, no era regla general del establecimiento”, como podemos entender la certeza de la situación se torna esencial para determinar los hechos, pero inmediatamente en el fallo se infiere lo siguiente “...la acción contra un trabajador en particular importa el uso disfuncional de los poderes disciplinarios y de organización otorgados por el legislador al empleador por razones de política social”, este es el vértice central de todo el fallo, pero como adelantamos, deja muchas dudas, ya que, si bien adherimos a que las regulaciones internas, vinculadas al uso de indumentaria, deben tener carácter general o por lo menos deben ser ajustadas al tipo de tareas, no surge con certeza que la ropa de los demás trabajadores fuera informal, porque el fallo no lo dice, ni tampoco si el requisito de la vestimenta para el puesto de cajero, había sido notificado

antes de materializar el contrato de trabajo y había sido aceptado en esa oportunidad, lo cual, por lo menos a nuestro criterio, es muy importante en la determinación de la buena fe, sin embargo, en esta jurisprudencia, cobra relevancia el hecho que la medida alcanzara solo a uno de los dependientes, dato que es importante para tener en cuenta en la arquitectura de las políticas de contratación.

Por último, la siguiente mención introducida en el fallo, resulta de vital importancia para comprender la extensión su argumental: "...la obligación impuesta resulta incongruente respecto de las funciones que el actor cumplía (cajero) en una empresa comercial de turismo en un tiempo en que el concepto de lo formal en la vestimenta se ha relativizado notoriamente respecto de las ideas sociales de mediados del siglo pasado", de este breve pasaje, que completa la argumentación de la Cámara, podrían surgir nuevas preguntas como por ejemplo: ¿porqué en un banco sería adecuado que los cajeros lleven camisa y corbata y en una empresa de turismo no?, es decir que no solo el lugar o tipo de tareas importa, sino también el rubro comercial. Pero el análisis se complejiza cuando el tribunal directamente se dirige a imponer los criterios sociales admisibles evaluando el concepto de formal en la vestimenta ya que, según su criterio, se ha relativizado y en consecuencia, esta circunstancia, es tenida en cuenta para sustentar una limitación de las facultades de organización del empleador, impidiéndole exigir algunos estilos de indumentaria a su personal, ya que el tribunal, según su modo de ver, lo consideró formal. Por consiguiente, debe realizarse una ponderación de dichos derechos para que la vestimenta exigida no resulte arbitraria, ni excesiva (Bello Knoll; Hilal, 2018).

Cualquier lector que provenga de la industria de la moda, comprenderá que la mención realizada por el tribunal, sobre los criterios de vestimenta formales, es muy genérica y no se ajusta del todo a la utilización de camisa y corbata, ya que ambas prendas, pueden ser utilizadas como elementos que compongan estilos formales, pero también pueden serlo de estilos más casuales y distendidos, por lo cual, la introducción de esta mención pone a los empleadores en una tensión argumentativa respecto de los criterios adecuados sobre tipos de vestimenta exigibles para cada puesto laboral, teniendo en cuenta su posible litigiosidad.

El precedente judicial analizado, nos da pie para afirmar que resulta imprescindible un ejercicio en materia de política de contratación, apoyado en una congruencia explícita entre el lugar de trabajo, la tarea laboral, la imagen de marca y las exigencias generales y especiales del atuendo para el trabajo, desde una concepción de imagen corporativa, previamente definida y comunicada. Desde estos parámetros, la mantención de estándares de presencia y vestimenta representa un gran desafío para las políticas de empleo en la industria de la moda, en donde el mensaje debe ser claramente trabajado, dirigido y cuidado, como un valor intrínseco de la marca, la calidad y la confiabilidad de las gestiones inherentes a toda la actividad de la empresa, independientemente del segmento más o menos informal por donde se desarrolla su giro comercial.

5. El Derecho del Trabajo y su aplicación dinámica

Todas las iniciativas empresariales requieren, en algún momento, contratar empleados y en la mayoría de los casos los costos derivados de las relaciones de empleo alcanzan porcentajes muy importantes en la estructura general de costos, desde este punto de vista, la profesionalización y transparencia de las políticas de contratación se constituye como una herramienta esencial en la optimización de las relaciones laborales y por esta circunstancia, comprender como funciona el Derecho Laboral, respecto de su aplicación en los casos concretos, aporta a cualquier emprendedor otra herramienta para la toma de decisiones. A efecto de abordar los criterios de aplicación actual de Derecho del Trabajo resulta conveniente hacer una breve introducción histórica. Cuando se habla del derecho del Derecho del Trabajo en Latinoamérica, en general y en Argentina en particular, nos encontramos con un tipo de normas cuya estructura y funcionamiento difiere de la idea muy generalizada, fuera del ámbito jurídico, de que la ley (en sentido de norma jurídica emanada de autoridad competente) se debe cumplir tal y como está escrita. Las normas que regulan las relaciones laborales tienen una génesis producto de las tensiones, ideologías, luchas y diálogos entre trabajadores y empresarios que se fueron consolidando hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX y cuyos actores destacados son los sindicatos y las cámaras empresariales, es decir, que estos dos actores, de carácter privado, asumieron el protagonismo en la regulación de estos vínculos, relegando en muchos casos, al Estado a un carácter de arbitrador y luego de garante del cumplimiento de lo acordado y en muchos casos, esos acuerdos en conjunto con las resoluciones judiciales de los conflictos que se fueron desarrollando, se constituyen como los antecedentes de las posteriores leyes, resultando preponderante, en la etapa de aplicación y para determinar la eficacia normativa el rol del poder judicial en la interpretación.

De esta manera, fueron las Cámaras Nacionales del Trabajo, con asiento en la entonces Capital Federal, hoy la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las que sentaron las bases interpretativas de los derechos laborales, surgidos, por un lado, de los convenios colectivos existentes hasta el momento y por el otro, de la interpretación judicial sobre el derecho y los principios de justicia que delineaban los modelos de empleo en el siglo XX, ya que no existía, para gran parte de las actividades, leyes específicas. Finalmente, con todos esos antecedentes jurisprudenciales, en el año 1974 se promulga la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT). Esta norma es la que con diferentes modificaciones sigue vigente aún en el año 2022.

De esta breve introducción histórica surgen dos datos muy relevantes para comprender al derecho laboral actual, el primero es que las relaciones derivadas del trabajo, nacen en un mundo muy diferente al del siglo XXI, y el segundo es que la principal ley que regula las relaciones de contratos laborales tiene casi cincuenta años de antigüedad y fue concebida, también en un mundo muy diferente al que transitamos hoy, para resumirlo en breves palabras, el derecho laboral actual está estructurado por ideas y luchas del siglos XIX, por normas del siglo XX y regula vínculos laborales del siglo XXI. Esta última afirmación no es peyorativa, sino, más bien descriptiva, y con ello se puede deducir que existe una notoria distancia entre la realidad del empleo en un mundo tecnológicamente globalizado y algunas de las categorías establecidas en las relaciones de trabajo de hace más de cien años.

Este proceso de consolidación de los derechos derivados de las relaciones de empleo, a nuestro criterio, encontró un camino alternativo de regulación a las concepciones clásicas del derecho que, por un lado, lo identifican con la norma, tal y como la estableció el poder legislativo, que debe ser cumplida (*ius positivismo*), o por el otro con la creación interpretativa de los derechos que se apoya principalmente las cuestiones morales de cada época, en sus diferentes versiones (*ius naturalismo*). Esta circunstancia produce tensiones entre derechos y normas, lo cual nos ubica entre el poder de los jueces y de los legisladores (Zagrebelsky, 2011).

En derecho laboral ha encontrado un camino, a nuestro criterio intermedio, caracterizado como *positivismo incompleto*, que intenta resolver en cada época, por un lado, la agenda política que busca normalizar, mediante una ley el mercado del trabajo, estableciendo reglas muy generales, y por el otro, el paso del tiempo, concibiendo un tipo de norma que, ante el caso concreto, va en busca del juez que la pueda completar, determinado el alcance específico del derecho en ese momento histórico. Un ejemplo claro se puede observar en la primera parte del artículo 245 de la ley mencionada que establece: “Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor”. Si nos preguntáramos, cuál es la mejor remuneración normal y habitual, y si debemos tener en cuenta, para su cálculo, los ítems variables, o extraordinarios, en realidad, la norma no lo establece. Finalmente, esta controversia sería resuelta en el Plenario N° 298 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo del 05/10/2000, recaído en la causa “Brandi C/ Lotería Nacional S.E. S/Despido” que sentó la manera de hacer el cálculo. Esta técnica legal, no es casual en las normas de Derecho Laboral, la estructura normativa, principalmente en aquellas situaciones complejas tiende a ser abierta y como mencionamos anteriormente, busca al juez para que, en aplicación al caso concreto, la complete y la aplique, constituyendo, en algunos casos, un precedente jurisprudencial que guiará otros casos de similares características.

Debido a esta técnica legislativa, la complejidad del desarrollo del trabajo y las relaciones económicas entre los diferentes actores de cada actividad es que la intervención judicial tiende a lograr una aplicación dinámica de las normas adecuándolas a los valores de cada época y en este sentido, la subjetividad del juez en la determinación del derecho, significaría que ni el derecho ni los hechos son cosas que el juez observa y aplica exegéticamente. Los interpreta y en el resultado pone mucho de sí (Del Carril, 2007).

Esta circunstancia, claramente trae aparejada tensiones y readecuaciones en las formas de contratación, por consiguiente, el derecho laboral se puede comprender con un derecho que se gestionan en el día de la empresa y cuya fortaleza argumentativa se ajusta con arreglo a la congruencia instrumental entre obligaciones y derechos moderados por los valores preponderantes en las relaciones de empleo en cada época. En este sentido, la imagen, como factor determinante de la marca y de las relaciones comerciales de las empresas que interactúan en la industria de la moda, puede considerarse como una peculiaridad esencial insertada en el contrato de trabajo, pero cuya exigencia, debe estar fundamentada con

claridad y debe ser introducida como contraprestación específica en el contrato de trabajo en el marco de una política general de contratación.

6. El contrato de trabajo como el instrumento estratégico de la buena fe laboral y de la implementación de políticas de trabajo decente

El contrato de trabajo se encuentra regulado, como instrumento jurídico en el art. 21 de la LCT, cuya parte pertinente dice: "...sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres", no obstante, consideramos que también es necesario una adecuación, en la políticas de contratación, a la agenda establecida por la Organización Internacional del Trabajo, organismo internacional al que pertenece la República Argentina en su carácter de miembro, en este sentido, cobran relevancia los esfuerzos por la sostenibilidad y sustentabilidad del empleo y el trabajo decente que marcan la agenda para el 2030, por lo cual, consideramos que todos los esfuerzos deben esta orientados en esa dirección.

Desde esta perspectiva, que se apoya en el derecho nacional, pero que se proyecta en el derecho internacional, el contrato de trabajo, en tanto instrumento escrito, es a nuestro criterio, la principal herramienta jurídica que modela y proyecta las intenciones de ambas partes, antes de perfeccionar la relación laboral, en un espacio temporal donde el aspirante o candidato para el puesto, sin tener relación de dependencia aún, tiene la oportunidad de verificar todas las condiciones que van a ser determinantes en la posterior ejecución del contrato si decide aceptarlas, pudiendo, en algunos casos, negociar algunas de esas condiciones.

Una circunstancia que habitualmente no se tiene en cuenta, es que el momento de contratación de una persona, es un hecho único y determinante, que nunca se vuelve repetir en toda la relación laboral y luego de realizado, las facultades de modificación de ese contrato son muy limitadas. Por lo cual, esa es la mejor oportunidad para establecer una política de contratación a través de un instrumento claro, que los candidatos tengan la posibilidad de analizar y cuyo consentimiento materialice la aceptación de las condiciones específicas exigidas, principalmente en temas de imagen, ya que su incorporación, proyecta una adecuada transparencia en la política de contratación que debe ser igualitaria y extensiva a la plantilla de personal, con las adecuaciones requeridas por lugar de trabajo o tipo de tareas. Ese momento temporal, en que se va a consolidar la relación de empleo, representa un factor determinante de la buena fe y la claridad de las obligaciones emergentes del contrato, para lo cual, la precisión de los términos utilizados en su confección adquiere vital preponderancia, ya que circunscribirá, en gran medida, el punto del debate ante un eventual litigio.

Con esta estructura jurídica, montada en un instrumento contractual, a nuestro criterio, queda limitada, la posibilidad de problematizar los valores que ordenan las decisiones empresariales en el marco del posicionamiento de su imagen de marca, cuyo logro y mantenimiento, involucra una serie de obligaciones muy específicas, por parte de los dependientes, entre las que se puede incluir el mantenimiento de determinada imagen y el uso

de determinada vestimenta, principalmente en aquellos puestos cuyas tareas involucran el contacto con terceros. En este sentido, las normas del Derecho del Trabajo y los principios laborales de justicia para su aplicación, destinados a la protección integral del trabajador, exigen una implementación, congruente y razonable de la facultad de dirección y organización del empleador, que ante un eventual conflicto serán, junto al poder disciplinario, evaluadas por los magistrados, cobrando relevancia, el tratamiento adecuado de la imagen como una obligación a cargo de trabajador en horario laboral, habiendo quedado determinando el uso de un tipo de vestimenta relacionada con el lugar de trabajo y con el tipo de tareas realizadas, en una composición de prendas que no afecte la moral de la época, siendo congruentes con una imagen corporativa previamente definida y comunicada, para lo cual, el rubro de la actividad también asume gran importancia porque determina la proyección de la imagen empresarial.

7. Conclusión

En un mundo hiperglobalizado, donde el desarrollo productivo, el trabajo decente y la sustentabilidad son parte de los compromisos internacionales de los gobiernos, alcanzando a organismos gubernamentales, sindicales y empresarios, consideramos que la profesionalización de las políticas de contratación, desde una perspectiva humanista y congruente con los estándares éticos de la época, constituye una serie de acciones concretas con intenciones de mejora y sostenibilidad en los empleos presentes y futuros. En este sentido, en un mercado extremadamente competitivo, como es el de la Industria de la Moda, el empresario tiene amplias facultades para diseñar su imagen de marca y para implementar las gestiones destinadas a proyectar esa imagen en todo su giro comercial, lo cual incluye la organización de las actividades de sus colaboradores dependientes, que alcanza, en su ámbito interno, a la regulación de derechos y deberes laborales específicos, como es el caso del sostenimiento de una imagen determinada, pero su implementación debe ser materia de una política de contratación destinada a clarificar y comunicar, no solo las obligaciones exigidas a los dependientes, sino también las motivaciones y fundamentos que apoyan la exigencia otorgándole un carácter obligacional, es decir que la imagen, en cuanto es para esta industria, un elemento diferenciador estratégico, se va a constituir como una contraprestación específica del contrato de trabajo. En este sentido, el momento en el cual se perfecciona el contrato laboral con la firma en el instrumento, es único e irrepetible en todo el desarrollo del vínculo y es en esa oportunidad, que la precisión de la propuesta puede revelar con claridad las intenciones que las partes tienen al momento de la celebración, siendo entre todas, la proyección de la buena fe, la más importante en la determinación posterior del ejercicio de las facultades disciplinarias.

Esta arquitectura jurídica, debe tener en cuenta el alcance general de la política de contratación, pero puede tener ajustes por tipo de tarea o lugar de trabajo, es decir una generalidad que alcanza a todo el personal, aunque no de la misma manera, sino ponderando las características específicas del puesto, para lo cual, también se debe establecer tal circunstancia.

Por último, cabe destacar que la adecuación de las políticas de contratación a los estándares más exigentes representa un desafío de todo equipo gerencial de la empresa, lo cual involucra también a los empleados que, en muchos de los casos, son los que determinan las condiciones de los nuevos ingresos, por lo cual, consideramos que la interdisciplinariedad es una característica nueva y esencial de la gestión de las relaciones y los conflictos laborales.

Referencias Bibliográficas

- Albanese, A. C. (2019). *El Derecho de la Moda como disciplina jurídica en Argentina y en el Derecho comparado*. Buenos Aires: Ed. Fundación UADE. Recuperado el 28/12/2021 de: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/11146>
- Association of Image Consultants International (AICI), sitio web: <https://www.aici.org>
- Bello Knoll, S. I. y Hilal, F. R. (2018). *La imagen empresarial y el poder disciplinario laboral: algo mas que un tema de corbata*, elDial.com - DC25B6, publicado el 22/08/18. Recuperado el 04/12/2021 de: <http://www.todaviasomos pocos.com/articulos/la-imagen-empresarial-y-el-poder-disciplinario-laboral-algo-mas-que-un-tema-de-corbata/>
- Coromidas, J. (1987). *Breve Diccionario Etimológico de la lengua Castellana*. Madrid: Ed. Gredos. 3ra. Edición.
- Del Carril, E. H. (2007). *El lenguaje de los jueces: Criterios para la delimitación de significados lingüísticos en el razonamiento judicial*, (1ra. ed.). Buenos Aires: AD-HOC S.R.L.
- Dworkin, R. (1992). *El Imperio de la Justicia. De la teoría general del derecho, de las decisiones e interpretaciones de los jueces y de la integridad política y legal como clave de la teoría práctica*. Barcelona: Ed. Gedisa, 2da. Edición.
- Organización internacional del Trabajo, *Implementación Plan 2030 Agenda de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 07/01/2022 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ddgreports/-dcomm/-webdev/documents/publication/wcms_510122.pdf
- Rodrik (2011). *The Future of Economic Convergence*, documento presentado en el Simposio Jackson Hole de 2011, de la Reserva Federal de Kansas City, 25 a 27 de agosto.
- Subramanian, A. y Kessler, M. (2013). *The Hyperglobalización of Trade and Its Future*, Working Paper No. 13-6. Peterson Institute for International Economics, en Ginebra: OIT, 2021 “El comercio internacional y el trabajo decente: Guía de indicadores”.
- Veneziani, M. C. (2017). *La imagen de la moda*. Buenos Aires: Ed. Nobuko.
- Zagrebelsky, G. (2011). *El derecho dútil. Ley, derechos, justicia*. (Décima ed.). Madrid: Trotta S.A.

Jurisprudencia:

Plenario N° 298 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo del 05/010/2000, recaído en la causa “*Brandi C/ Lotería Nacional S.E. S/ Despido*”. Recuperado el 29/12/2021 de <https://www.aadtyss.org.ar/files/documentos/262/298.Pdf>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V del 21/06/2018 “*Stranky Ignacio Alejandro C/ Longueira y Longueira S.A. S/ Despido*”. Recuperado el 03/01/2022 de: <https://aldia.argentina.microjuris.com/2018/10/26/no-constituye-justa-causa-de-despido-que-el-actor-no-llevara-camisa-y-corbata-pues-era-el-unico-obligado-a-vestirse-de-ese-modo/>

Abstract: In this article we inquire about the treatment of the image, as a specific peculiarity of the Fashion Industry, which can be constituted as an emergent obligation of the employment contract. From this approach, the proposal is built through the power of organization and management of the employer around the adequacy of work clothing, it is problematized in the disciplinary faculty and is established in good faith and the congruence of the values that relate, corporate image, tasks and workplace, harmonizing them with the most demanding parameters of decent employment, within the framework of the United Nations Sustainable Development Agenda for 2030 adopted by the ILO. To establish solid legal bases, a ruling on the requirement of a certain type of clothing is analyzed and the current argumentation criteria in labor law are analyzed, from a perspective that recovers interdisciplinary dialogue as an essential tool in the management of labor relations. From this perspective, the precision of the employment contract becomes relevant as a strategic instrument in the hiring policy.

Keywords: Image - Clothing - Employment contract - Sustainability - Argumentation.

Resumo: Neste artigo indagamos sobre o tratamento da imagem, como peculiaridade específica da Indústria da Moda, que pode se constituir como obrigação emergente do contrato de trabalho. A partir desta abordagem, a proposta é construída através do poder de organização e gestão do empregador em torno da adequação do vestuário de trabalho, é problematizada no corpo docente disciplinar e se estabelece na boa-fé e na congruência dos valores que a relacionam, imagem, tarefas e local de trabalho, harmonizando-os com os parâmetros mais exigentes de emprego decente, no âmbito da Agenda de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas para 2030 adotada pela OIT. Para estabelecer bases jurídicas sólidas, analisa-se uma norma sobre a exigência de determinado tipo de vestuário e analisa-se os atuais critérios de argumentação no direito do trabalho, numa perspectiva que recupera o diálogo interdisciplinar como ferramenta essencial na gestão das relações trabalhistas. Nessa perspectiva, a precisão do contrato de trabalho torna-se relevante como instrumento estratégico na política de contratação.

Palavras-chave: Imagem - roupas - Contrato de trabalho - Sustentabilidade - Argumentação.

[Las traducciones de los abstracts fueron supervisadas por el autor de cada artículo]
