

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



Ir a  
Actioweb  
[www.actio.com.ar](http://www.actio.com.ar)

1971-2018  
47  
ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 17 de junio de 2018

**FERIADO NACIONAL**

Nº 4320

**Edición de los Domingos**



**Asistencia, puntualidad y dedicación adecuada.**

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

El artículo 84 de la Ley de Contrato de Trabajo establece, en el Capítulo VII sobre los derechos y obligaciones de las partes, el deber de diligencia y colaboración del trabajador hacia la empresa en la cual se desempeña.

La citada norma expresa: "...El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean...". Son requisitos esenciales, ya que se relacionan con el modo en que se desarrolla y presta el trabajo.

Como puede apreciarse, surgen tres obligaciones concretas:

- a) Puntualidad;
- b) Asistencia regular;
- c) Dedicación adecuada.

En cuanto a la **puntualidad**, esta obligación se refiere no sólo al horario diario de trabajo, sino a todos los aspectos en que el tiempo y la oportunidad de la ejecución de las tareas tiene efectos sobre su resultado (concurrencia a reuniones, coordinación de su labor con

los demás dependientes, etc.).

Sobre la **asistencia**, cabe consignar que el trabajador debe concurrir regularmente a su empleo; sus inasistencias deben estar justificadas por la ley, por las normas del convenio colectivo o por autorización de su empleador.

El incumplimiento de esta obligación constituye un acto laboralmente ilícito del trabajador y puede ser causa de sanciones disciplinarias tales como suspensiones, y -en caso de reiteración-, despido por justa causa. Así lo ha considerado la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala I, 16/11/1998): "*...Las faltas reiteradas e injustificadas durante la relación laboral demuestran falta de contracción a las tareas y son causal de despido, ya que constituyen actos de inconducta y traen como consecuencia el relajamiento de la disciplina, especialmente si ya han sido objeto de prevenciones, amonestaciones o sanciones disciplinarias. Así, una última ausencia injustificada pone en evidencia la ineficacia de toda medida disciplinaria y no es un hecho que pueda considerarse aislado, sino la culminación de un proceso moral lesivo a los intereses de la patronal...*".



## Jurisprudencia laboral

# Daño en evento deportivo y responsabilidad de la empresa: dos criterios contrapuestos.

**Comenta la Dra. Diana María Uzal**

La Sala VI y la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, frente a casos similares, proponen soluciones contrapuestas.

Se trata de la responsabilidad del empleador por un accidente sufrido por un trabajador en un evento deportivo.

La Sala VI, en los autos caratulados "*Caro, Jonatan Joel C/Wal Mart Argentina S.R.L. y Otro S/Accidente*" (24/02/2014), dictaminó que: "*...los equipos se formaban con los empleados de Wal Mart de diferentes sectores...los partidos eran los sábados fuera del horario laboral...tenían una finalidad recreativa, sin ninguna obligación en participar...No encuentro de las probanzas arrojadas y de los hechos ocurridos, elementos que permitan responsabilizar a las demandadas por los daños sufridos por el actor como consecuencia de su participación en el torneo de football que se realizara entre personal de la demandada. Y digo ello pues la responsabilidad que consagra el artículo 1113 del Código Civil es de naturaleza objetiva por lo que habiendo demostrado que el daño fue ocasionado por el accionar de un tercero, fuera del ámbito y del horario laboral, en una actividad de esparcimiento voluntaria corroboran la improcedencia del reclamo en los términos de la acción civil.*"

En cambio, la Sala I del mismo tribunal (autos "*C. A. C. A. c/ Inc S.A. y otros s/ accidente-acción civil*", 09/10/2012), en un caso similar dictaminó la responsabilidad de la empresa. Resolvió que la empleadora debe ser condenada con fundamento en el artículo 1109 del Cod. Civil y 1113 del mismo Código, ante el reclamo por accidente de trabajo de un

trabajador, que en ocasión de una discusión producida en un partido de fútbol, organizado por la propia empleadora demandada, recibe un golpe de puño que al fracturarle el tabique con desplazamiento le ocasiona una obstrucción nasal unilateral total que lo incapacita en un 7% de la total obrera. En tal sentido, se pronunció que *“...todo el que ejecuta un hecho, que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio...”*, así como también lo normado por el artículo 1113 del Código Civil, toda vez que *“la obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado...”*.

En nuestra consideración, la divergencia entre jueces de un mismo tribunal es comprensible y lógica, pero debe resultar excepcional. Cuando es la regla, como ocurre en reiteradas cuestiones resueltas por las distintas salas que componen la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, nos enfrentamos a una “anarquía” jurisprudencial que ocasiona una total inseguridad jurídica.

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](mailto: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**