

Si no visualiza correctamente este E-Mail haga [Click Aquí](#) | [Reenvía a un amigo](#)



1971-2016

45

ANIVERSARIO

Buenos Aires, miércoles 13 de enero de 2016

Nº 3505



¿En qué consiste y cómo se manifiesta el deber de diligencia y colaboración?

por la Dra. Diana María Uzal

El **artículo 84** de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo establece el **deber de diligencia y colaboración** por parte 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”*.

Se trata de una obligación primordial del trabajador, que se relaciona con el modo en que desarrolla la labor, y se traduce en el cumplimiento activo, oportuno y eficaz de los deberes a cargo. Su incumplimiento puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias.

¿Cómo se manifiesta en los casos concretos? La jurisprudencia ofrece ejemplos, como los que siguen.

En un negocio de venta al público, es particularmente inadecuado y violatorio de la norma contenida en el artículo 84, el hecho de realizar bromas en voz alta que pueden herir la susceptibilidad de los clientes del local, quienes configuran un valiosísimo intangible de la empresa. (Cámara de Junín, 17/06/2003, "Damico Hnos. S.H. c/Minetti, Sergio R.).

El acceso a un sistema informático y al uso de internet o de intranet provisto por una empresa, posee las características de una herramienta de trabajo, en el sentido del artículo 84, y deben ser utilizados para el cumplimiento de la labor y no para fines personales. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, 10/06/2005, "Zilberberg, Gustavo A. c/T. A. S.A.).

Si el trabajador ejercía un cargo de control de numerosas máquinas, el hecho de que se acostara a dormir dentro del sector constituye una falta que, por las características de la prestación, implica una violación al deber de diligencia (artículo 84 Ley de Contrato de Trabajo). (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, 30/06/2010, "Domínguez, Omar A. c/P.V. S.A.).

El trabajador se negó a abrir la caja asignada a su cargo en el minimercado explotado por la empleadora, pese a la insistente directiva de su superior jerárquico, no habiendo alegado ni justificado motivo valedero alguno para su proceder; desobediencia que -a la par de infringir el deber de diligencia y colaboración impuesto a cargo del dependiente por el artículo 84- atentó contra el normal desenvolvimiento de la empresa, con simultáneo socavamiento a la autoridad del encargado del establecimiento frente al resto del personal. (Tribunal de Trabajo Nº 3, Mar del Plata, 30/06/2009, "Aballay, Carlos S. c/Extra S.A.).

La agresión injustificada hacia un compañero de trabajo durante las horas de prestación de servicio, resulta contraria al deber de diligencia y colaboración que debe el dependiente a su empleador y justifica su despido. (Cámara de Trabajo, Sala 3, Tucumán, 29/09/2010, "Jaime, Miguel O. c/Meschwitz, María J.).

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. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 16/11/1998).



Consultorio Liquidación de Sueldos

Personal de Casas Particulares: ¿en qué casos se debe utilizar el Formulario 575/RT?

Cuando se trate del inicio de una nueva relación laboral, el importe de la cuota con destino al Sistema de Riesgos del Trabajo correspondiente al mes de inicio se deberá ingresar mediante el Volante de Pago F 575/RT.

Fuente: RG 3693, artículo 2.

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, con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)

Agréganos a tu lista de contactos
[Información de Contacto](#)

Para desuscribirse de nuestra lista haga [Click Aquí](#)
 **Desuscripción Segura**