

Novedades Laborales

Enero 2017

Por Dr. Nicolás Prieto López

Lesiones de los trabajadores en eventos extralaborales organizados por la empresa: ¿Accidente de Trabajo o enfermedad inculpable?



Habitualmente se plantea el interrogante acerca de la responsabilidad de la empresa por las lesiones sufridas por sus trabajadores en eventos extralaborales, entre los que se destacan por habitualidad, partidos de fútbol organizados por la compañía, fiestas de fin de año, cenas de cumpleaños y/o cualquier otro evento vinculado con la empresa de carácter ajeno al ámbito laboral.

1.- Características y Diferencias entre distintos tipos de eventos.

En tal sentido corresponde, en primer lugar, diferenciar un evento laboral de uno extralaboral, para luego definir si el accidente sufrido por un trabajador tendrá carácter laboral o será considerado una enfermedad inculpable en los términos del Art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La distinción correcta de la situación planteada, conllevara diferentes consecuencias para el empleador, asumiendo o evitando el pago del salario del trabajador durante el periodo de licencia. Las mismas conciernen a realizar la denuncia ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) en caso de considerarlo un accidente de trabajo u otorgar la licencia laboral por enfermedad inculpable establecida legalmente en la normativa citada.

2.- Ámbitos de responsabilidad.

No existe unanimidad en la doctrina y jurisprudencia actual respecto a determinar si existe responsabilidad de la empleadora (o de la ART) en los accidentes sufridos por los trabajadores en eventos “extra-laborales” organizados por la empresa.

La postura mayoritaria indica que, toda vez que no se trata de un acontecimiento ocurrido “por el hecho o en ocasión del trabajo”, no debe considerarse un accidente de trabajo. A fin de llegar a tal conclusión, se valoran, esencialmente, las siguientes cuestiones: (I) que el evento sea fuera de la sede de la empresa; (II) que los trabajadores no estén obligados a concurrir al evento (la inasistencia no genera consecuencias ni responsabilidades); (III) que la realización de la actividad sea fuera del horario laboral; (IV) que la empresa no obtenga un lucro con la actividad.



Por su parte, el sector que se encuentra en minoría considera que existe responsabilidad de la empresa (y la ART) toda vez que es la empleadora quien organiza el evento (solventando el costo del alquiler del lugar o facilitando el predio y pagando premios). Se arguye que el hecho de ser organizadora de

un evento importa un deber de seguridad que no puede desconocerse. Asimismo, se sostiene que la organización de estos eventos contribuye a lograr una mejor convivencia entre los empleados y, con ello, mejores resultados comerciales.

Es necesario entonces, para realizar la distinción correcta entre ambos escenarios **considerando las siguientes características particulares del evento y su casuística:**

I.- La actividad que desarrolle el trabajador en el evento.

En primer lugar debemos analizar el rol que ocupa el trabajador siniestrado dentro del marco del Evento.

En caso que el trabajador haya concurrido como integrante de la organización de la empresa para el evento, siendo personal activo en la planificación del evento en el lugar, deberá ser considerado un accidente de trabajo debido a que ese trabajador está realizando sus tareas, con la atípica condición que lo hace fuera de la sede de la empresa.

Se desprende del supuesto planteado que el trabajador continúa colocando su fuerza de trabajo a favor del empleador y solo modifica temporalmente el lugar en que desarrollará su trabajo.



Contrario a ello entonces, será el caso del trabajador que concurre al evento realizado por la empresa, limitándose a participar de las actividades que se desarrollaran en el mismo. Es decir, aquel trabajador que concurre al evento organizado por la empresa, sin prestación

alguna de tareas y simplemente a disfrutar y/o participar del mismo.

II.- La obligatoriedad de concurrencia al evento.

Resulta de vital importancia determinar si el empleador ejerció su poder de organización y dirección (conf. Art. 64 y 65 LCT) con la intención de imponer la

concurrencia al evento de todos sus trabajadores, ya que dicha situación importará el carácter de accidente de trabajo en caso de siniestro.

Resulta de excluyente importancia, que el empleador **no imponga la obligatoriedad en la concurrencia al evento**, ya que en dicho supuesto, la participación del trabajador se encuentra supeditada a la decisión de su empleador y no a su propia voluntad, lo que otorga implícitamente el carácter laboral a cualquier accidente sufrido en el mismo.

De lo contrario, si el trabajador concurrió de forma voluntaria al evento, sin obligatoriedad y/o asignación de tarea alguna, conllevara a la consideración de enfermedad inculpable del hecho acaecido. El empleador en dicho escenario, encuentra limitada su facultad de organización y dirección sobre los dependientes que concurren al evento.

El empleador, debe comunicar a sus trabajadores que la participación al evento extra laboral (partido de futbol, fiesta de fin de año, cena despedida, etc) resulta voluntaria por lo que se desprende la posibilidad de que el mismo elija no concurrir al mismo, sea o no, dentro de su jornada laboral.

III.- Día y Jornada Laboral en que se realiza el evento.

En un aspecto secundario a la actividad y a la obligatoriedad respecto al evento, debemos analizar el horario y día en que se realiza el evento, con la intención de realizar un análisis íntegro de la situación.

En dicho orden de ideas, resultara útil analizar el momento en que se realiza el evento durante el cual un trabajador de la empresa sufre el accidente. Así se destaca la relevancia que posee el día y horario de trabajo del evento bajo el prisma analítico de la jornada laboral.

Entonces, sí el evento transcurrió fuera de día habitual de trabajo (Evento realizado en día Domingo, en trabajadores que no lo hacen habitualmente en dicho día), se advertirá una nota más del carácter no laboral del accidente sufrido.

La celebración del evento fuera del horario habitual de trabajo, nos exigirá un análisis complejo y conjunto de las características anteriores con la intención de descartar el carácter laboral del accidente, siempre y cuando se encuentren desvirtuada la obligatoriedad en la concurrencia y que el evento posea un fin de esparcimiento o entretenimiento para el trabajador.

IV.- Evento sin fines lucrativos para la empresa.

Nos permitimos en este caso, disentir con la inclusión del presente aspecto en la determinación del carácter de un accidente sufrido por un trabajador dentro del ámbito de un evento organizado por la empresa.

Analizar el carácter laboral de un accidente dentro de un evento organizado por la empresa empleadora en atención a su fin lucrativo, resulta por demás complejo dado que podría entenderse que todo evento que organice una empresa posee en alguna



medida fin de lucro, tanto sea porque la interrelación de los empleados contribuye al mejoramiento del aspecto comercial de la empresa -y por ende lucrativo- o simplemente porque no resulta una característica medular del análisis, en relación con las anteriormente expresadas.

Debido a ello, es que el aspecto lucrativo del evento, abundará en el análisis si los aspectos anteriormente explicitados han arrojado una conclusión sobre el carácter laboral de un accidente sufrido en un evento organizado por el empleador.

Conclusión

Conforme los argumentos expuestos, entendemos que la empresa no posee responsabilidad por un accidente sufrido por un dependiente durante un evento organizado por la empresa (torneo de Fútbol, fiesta de fin de año, evento corporativo, jornada solidaria, etc.), en la medida que no ha sido en ocasión del trabajo, no existía obligación de participar del mismo, no poseía asignación de tareas laborales dentro del mismo, y secundariamente no existía fin de lucro.

Por tal motivo, deben ser encuadrados como un accidente inculpable (Art. 208 LCT) debiendo abonarse únicamente los salarios hasta el alta médica. No existe obligación legal de la empresa de abonar gastos médicos ni de traslado.

Finalmente, se sugiere conveniente que la invitación y/o comunicación realizada por la empresa sobre el evento, contenga una leyenda donde se especifique que la participación y concurrencia al evento resulta voluntaria para todos sus los trabajadores.