

## COLABORACIÓN TÉCNICA

---



### **Por el Dr. Honorio A. Díaz**

*Abogado egresado de la UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.*

## **Contrato de trabajo. Deberes del trabajador**

---

El orden jurídico vigente establece expresamente una serie de deberes que tiene que cumplir el trabajador. La fuente de los mismos son la Ley de Contrato de Trabajo, los estatutos profesionales, los convenios colectivos, el reglamento empresarial o el contrato individual. A su vez, configuran por sí mismos atribuciones concretas del empleador.

Todo el conjunto de relaciones existentes entre las partes del contrato de trabajo se encuentran, además, encuadradas en preceptos generales. Existen dos principios globales de aplicación: el pacto vinculante se origina en la voluntad autónoma de los celebrantes del acuerdo (*pacta sunt servanda*) y sus contratantes quedan comprometidos a desempeñarse con honradez, fidelidad, lealtad y honestidad (*bona fides*). Esto significa que ambos deben proceder en cumplimiento de la palabra empeñada donde la buena fe juega un rol básico ineludible.

Atento a las características de la relación laboral aparecen notas relevantes como la existencia del deber de colaboración y solidaridad. En consecuencia, en la puesta a disposición de la fuerza de trabajo se incorpora la exigencia de proceder que tiendan al bien común. Ese objetivo se relaciona con los propósitos del emprendimiento empresarial.

El legislador ha querido concretar estos principios generales en la normativa específica: “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 los deberes de diligencia y colaboración contenidos en el art. 84 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La norma no posee un carácter taxativo de los deberes del dependiente sino ejemplificativo. Pero la exposición tiene una función orientadora de lo que debe ser la relación laboral. Por consiguiente el incumplimiento de estas obligaciones puede causarle

al trabajador sanciones disciplinarias. En consecuencia a la prestación concreta del servicio asumido por el empleado se agregan otro tipo de obligaciones. Entre ellas se destacan la obediencia a las instrucciones impartidas, la fidelidad con los objetivos comunes, la inexistencia de actitudes y prácticas competitivas con la propia empresa, el cuidado de los instrumentos de trabajo que son puestos a su utilización, la responsabilidad personal por los daños infringidos, etcétera.

Se discute en doctrina si la obligación de prestar concretamente el servicio que le fue encomendado al trabajador posee una primacía respecto a los deberes de diligencia y colaboración. La generalidad de la doctrina sostiene que no existe una prioridad de un tipo de deber (cumplimiento de la tarea) sobre el resto de la observancia de una conducta ética y solidaria con la empresa. Por lo tanto, el compromiso asumido por el dependiente no se agota en la mera realización de la labor encomendada, sino en un complejo de actos reveladores de que la diligencia está acompañada por la observancia de la colaboración con el emprendimiento empresarial compartido.

De lo dicho se concluye que la puesta a disposición de su fuerza de trabajo que efectúa el dependiente al ingresar a una empresa implica un compromiso de vastos aspectos. Por un lado es necesario un modo de ejecución de la tarea (con celo, esmero, prontitud, precisión, eficiencia etc.) y por otro lado necesita de las muestras de colaboración y de solidaridad con los propósitos de la empresa, satisfaciendo en la medida de sus posibilidades los objetivos preestablecidos. Ello también comprende el tipo de relaciones a establecer con sus compañeros de trabajo en los diversos aspectos de la vida diaria empresarial.

---

**Fecha de Publicación: 01/05/2021**