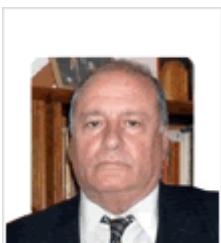


## COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

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

### **Contrato de trabajo. Derechos y deberes de las partes. La buena fe**

El artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo establece: “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 de trabajo”.

Lo primero que se debe señalar es que se trata de un principio rector del derecho del trabajo. Posee tal relevancia que el artículo 11 del mismo ordenamiento aclara que, cuando alguna cuestión no pueda ser resuelta por las leyes o por los contratos que la regulan, deberá decidirse por los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Ello se origina en que rige esa cuestión donde se requiere el cumplimiento de deberes de conducta. El tema puede dar lugar a soluciones discutibles y en algunos casos contrapuestas, pues el concepto puede resultar subjetivamente variable en su aplicación para diversos casos concretos.

Asimismo, precisa destacarse que la regla se impone a ambas partes de la relación laboral como un deber. Consecuentemente la valoración de las conductas, tanto del empleador como del empleado, necesita realizarse sobre la base del principio de buena fe, a efectos de determinar si se ajustaron o no a derecho, conforme a un análisis ético de sustento axiológico.

La buena fe del empleado se expresa en múltiples aspectos, pero básicamente en la asunción de un compromiso de fidelidad y de colaboración, de responsabilidad y diligencia prestando su trabajo con regularidad, dedicación, asistencia y puntualidad. En lo que respecta al empleador la exigencia impone brindar un adecuado trato al empleado, velar por su seguridad, instruirlo para las tareas si fuera necesario y cumplir oportunamente el pago de las remuneraciones y restantes deberes de seguridad social.

En tercer término, esta regla de buena fe rige a lo largo de todo el vínculo laboral. Comienza con la celebración del contrato, continúa durante la ejecución del mismo y se extiende hasta su finalización. Las partes deben comportarse debidamente aun durante la etapa precontractual, pues este tipo de relación contribuirá a una mejor celebración del acuerdo y, en consecuencia, a lograr una base rectora que influya positivamente sobre toda la relación. Desde el comienzo la veracidad en el proceder de los contratantes facilitará un más rápido y pleno conocimiento entre las mismas lo que servirá para allanar numerosas dificultades futuras.

Durante la ejecución del contrato de trabajo las normas jurídicas contienen las especificaciones sobre los derechos y deberes tanto del empleador como del empleado de una manera más precisa. En caso de dificultad para la resolución de alguna cuestión, el principio de buena fe se convierte en una herramienta indispensable para llegar a la solución adecuada.

Finalmente, una vez extinguido el contrato de trabajo, también existen deberes a cumplir cuyo acatamiento posibilita una saludable terminación del vínculo.

Fecha de Publicación: 30/07/2015