

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

 **ACTIO** REPORTE®

newsletter
diario

Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971-2018

47

ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 24 de junio de 2018

Nº 4327

Edición de los Domingos

Práctica laboral



¿En qué consiste el deber de obediencia del trabajador?

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

El trabajador se encuentra obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que su empleador le asigne sobre el modo de ejecución de su trabajo.

Este “deber de obediencia” –que se desprende del poder de dirección y de la facultad de organización del empresario- ha sido establecido por el artículo 86 de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo.

“...Artículo 86.– Cumplimiento de órdenes e instrucciones. El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso...”.

Las directivas señaladas por el artículo transcrito, no sólo se refieren a las tareas concretas del dependiente, sino también a aquellas conductas que éste debe observar dentro del establecimiento.

El incumplimiento de órdenes e instrucciones por parte del trabajador configura un acto de indisciplina que puede ser motivo de sanciones.

Por ejemplo, la jurisprudencia ha dicho que:

“...El peón de taxi que facilita el uso del vehículo a un tercero para que lo conduzca, sin contar con la debida autorización de su empleador, viola los deberes de buena fe y observancia de órdenes e instrucciones toda vez que la conservación y custodia del automóvil (instrumento para la realización del trabajo) es de su incumbencia...”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 3ª, 31/10/1986, Ahumada, Jorge Luis c/Sklar, Estela Adriana y otro.

“...La circunstancia de que la actora ocupara un puesto de vigilancia satelital en el horario nocturno resulta determinante para calificar la gravedad de la conducta ... (fue encontrada fuera de su lugar específico de prestación de tareas, dentro de su horario de trabajo, dormida), pues debe tenerse presente que cuanto mayor es el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor será la obligación que resulte de las consecuencias de los hechos...”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 3ª, 25/04/2006, Pongelli, Georgina v. Satelital Trust S.A. s/despido.

“...Si bien el dependiente de una empresa aérea tiene el legítimo derecho de negarse a atender personalmente a un pasajero a quien repudia, invocando para ello razones de conciencia, no puede negar lisa y llanamente, sin alternativas, su admisión, en tanto éste había contratado con su empleadora, importando dicho proceder un ejercicio abusivo de su derecho de abstenerse, que justifica la imposición de una sanción disciplinaria...”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 6ª, 26/10/2000, Armella, Miguel c/Aerolíneas Argentinas S.A.



Consultorio Jurídico

¿Qué sucede cuando un trabajador agota su licencia paga por enfermedad y no ha sido dado de alta?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Una vez que el trabajador ha agotado el lapso de licencia paga por enfermedad inculpable al que tenga derecho según su antigüedad y cargas de familia –que será de tres, seis o doce meses según lo dispuesto por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo, o los términos mayores que pudieran estar establecidos por el convenio colectivo aplicable-, podría darse la alternativa que continúe impedido para retomar sus tareas.

En tal caso, según lo regula la primera parte del artículo 211 de la Ley de Contrato de Trabajo, se inicia una segunda etapa sin goce de haberes, durante la cual el empleador queda obligado a conservar a su dependiente el puesto de trabajo, durante el plazo de un año contado desde el vencimiento del período pago de licencia por enfermedad.

Durante ese lapso anual de reserva de empleo, el trabajador no presta servicios pero tampoco percibe retribución.

Para que comience el período de reserva del puesto, al que se refiere el art. 211 de la Ley

20.744 de Contrato de Trabajo, es necesario que el empleador notifique al trabajador a partir de cuándo comienza a correr el plazo. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 30/05/08, "Bozzani, Carlos c/ SAMTI Sala Móvil de Terapia Intensiva SRL y otros s/despido").

La segunda parte del artículo 211 antes citado dispone que, vencido el período de reserva, si el trabajador permanece imposibilitado para laborar, cualquiera de las partes tiene derecho a notificar a la otra su voluntad de extinguir la relación. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de consecuencias indemnizatorias.

Ello significa que, transcurrido el año de guarda de empleo, no se produce la ruptura automática de la relación laboral, sino que ésta continúa en vigencia hasta tanto cualquiera de las partes notifique su decisión de disolverla.

Legislación citada: Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

"...Artículo 211 - Conservación del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria..."

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