

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



Buenos Aires, miércoles 7 de marzo de 2018

Nº 4218

1971-2018

47  
ANIVERSARIO



## El deber de buena fe ¿qué obligaciones implica?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Según el artículo 63 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 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». Este deber será observado tanto al celebrar, como al ejecutar y extinguir el contrato de trabajo.

El respeto al principio de la buena fe, tanto por parte del dependiente como del empresario, resulta imprescindible para que las relaciones de trabajo puedan desarrollarse armónicamente.

En líneas generales, puede afirmarse que obrar de buena fe significa actuar rectamente, sin esconder las verdaderas intenciones de nuestros actos, acordándosele a la otra parte la posibilidad de enmendar un error cometido, o remediar un daño causado.

Ahora bien; en la práctica, ¿qué conductas o actitudes concretas implican la observancia –o no- de dicha obligación?

La jurisprudencia laboral ha tenido oportunidad de expedirse en un sinnúmero de casos, de los cuales ofrecemos los siguientes ejemplos, por significativos:

- En el momento de celebrarse el contrato laboral, el deber de buena fe se manifiesta por primera vez, desde las primeras tratativas tendientes a concertar la relación de trabajo. Dicho deber impone a las partes la obligación de expresarse con veracidad, lealtad y sin retaceos.
- Una de las aplicaciones más frecuentes del principio de buena fe, lo instituye el deber de responder a las intimaciones que cursa la otra parte. Ello así, a fines de dar la oportunidad a la contraria de rectificar una medida o comportamiento que se consideran equivocados, y no esperar silenciosamente el transcurso del tiempo, para que se configure o agrave una injuria.
- Incumplió con sus deberes de buen empleador, quien pudiendo conocer el nombre del dependiente, remitente de un telegrama transcrito erróneamente por la empresa de correos, lo contesta señalando que el firmante no figura en sus registros de personal.
- Cuando no existe reparto de correspondencia en el área del domicilio del trabajador, y sabiendo éste que debía esperar respuesta a sus intimaciones, la conducta que debió adoptar en virtud del principio de buena fe, era concurrir diariamente a retirar la correspondencia que le hubiese sido destinada.
- Si el trabajador, actuando de buena fe, informó a la empresa que no se encontraba en condiciones de tramitar su jubilación, resulta de mala fe la postura asumida por el empleador, de intimarlo a iniciar los trámites jubilatorios, y luego disolver el vínculo.

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](mailto: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**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)