

28 de febrero de 2002  
DAJ-AE-055-02

Señor  
Jorge A. Solis Murillo  
**DEPARTAMENTO DE PERSONAL**  
**Servicios Somo S. A.**  
Apartado 48-2600

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 29 de agosto de 2001, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre un trabajador que se niega a manejar una máquina —de una cabeza— exactamente igual a la máquina para la que fue contratado en un inicio —de seis cabezas— argumentando que no le aumentaron el salario. El trabajador recibe un salario superior al mínimo de ley. Además, la responsabilidad que le asiste a un patrono cuando la empresa tiene jornada diurna y desea implementar además la jornada mixta y nocturna en forma rotativa —Primer Turno: 6 a.m. a 2 p.m. Segundo Turno: 2 p.m. a 10 p.m. Tercer Turno: 10 p.m. a 6 a.m.—.

La segunda inquietud fue evacuada en el oficio DAJ-AE-294-01, de fecha 19 de octubre de 2001. Por lo que nos referiremos únicamente a la segunda consulta.

Consideramos de importancia hacer mención del llamado **“Poder de Dirección”**, el cual emana del estado de subordinación del trabajador y que se traduce en la facultad que tiene el empleador de ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador.

Paralelo a esta facultad que tiene el patrono de dirigir y de dar órdenes, el trabajador tiene el **“deber de obediencia”**, que debe ser entendido como producto de la necesidad de colaboración dentro de la organización empresarial, para la buena marcha y consecución de los fines de la empresa.

Para mayor claridad del tema, creemos conveniente hacer referencia a lo que nos indica el Código de Trabajo al respecto:

**ARTÍCULO 18:** “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”. (el subrayado es nuestro)

**ARTÍCULO 19.-** “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. ...”

**ARTÍCULO 71.-** “Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, **son obligaciones de los trabajadores:**

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) ...” (la negrita es nuestra)

En virtud de este poder de dirección que posee el patrono, éste esta en todo su derecho de solicitar la colaboración de sus subordinados, constituyendo la negativa injustificada a acatar órdenes y directrices por parte del trabajador, una clara violación al DEBER DE OBEDIENCIA contenido en toda relación subordinada, incurriendo el trabajador en falta a las obligaciones que le imponen el contrato de trabajo y la ley.

Asimismo, es importante tener en cuenta que es muy difícil que en el contrato de trabajo se estipulen la forma y todas las condiciones específicas en que se van a cumplir las funciones a realizar, aparte de que se pueden presentar circunstancias imprevistas o situaciones por las cuales se deben modificar las condiciones de trabajo —como es el caso en consulta, donde el trabajador debe manejar una máquina diferente, pero con la misma características de la máquina que originalmente fue contratado para manejar— ya establecidas o contratadas formalmente.

La negativa injustificada de acatar órdenes y directrices, y la falta de colaboración de parte del trabajador con la empresa, especialmente si no puede demostrar un perjuicio claro y objetivo, constituye una clara violación al deber de obediencia contenido en toda relación subordinada. Desde este punto de vista, podría decirse que el trabajador esta incurriendo en falta a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y por ende, esto le acarrearía la imposición de una medida disciplinaria por parte del patrono.

Podríamos asumir que aunque la inobservancia a una orden patronal puede ser motivo de despido con causa justa, si es la primera vez que ocurre y el perjuicio que causa no es grave, podría imponerse sólo y un apercibimiento escrito en el que se conmine al trabajador a enmendar su conducta. Si la falta resulta a todas luces de mayor gravedad, o bien si ha sucedido en forma reiterada, no cabe duda que constituye una causa de despido inmediato sin responsabilidad alguna para el patrono, en aplicación del inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo.

Cabe recordar que el patrono debe sancionar las faltas en que incurran sus trabajadores dentro del mes siguiente al día en que ocurrieron los hechos o de aquel en que tuvo conocimiento de ellos.

Por otro lado, considerando que las fijaciones salariales que establece el Consejo Nacional de Salarios son los montos mínimos que debe recibir cada trabajador de



MINISTERIO DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS  
DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA**

acuerdo a su categoría ocupacional, esta Dirección ha emitido criterio reiterado, en concordancia con la doctrina y jurisprudencia, en el sentido de que la obligación patronal se limita a reconocer montos mínimos salariales a sus trabajadores según su actividad y el tipo de puesto.

Por esa razón, el patrono no está obligado a incrementarlos, si las nuevas fijaciones no sobrepasan los montos que ya él esta pagando, salvo, que se hubiere obligado expresamente a ello, mediante Convención Colectiva, Laudo Arbitral, Arreglo Directo, u otro instrumento de negociación colectiva.

De conformidad con lo anterior y considerando que la empresa le esta pagando al trabajador un salario superior a las fijaciones salariales que establece el Consejo Nacional de Salarios, y que la obligación impuesta no le causa mayor perjuicio, no es posible que éste se niegue acatar órdenes y colaborar con la empresa, haciéndose acreedor a una sanción e inclusive el despido con causa justa, de persistir su conducta negativa.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

Licda. Olga Ma. Umaña Durán  
**JEFE**

TAM/rrr

Ampo: 11 d) y 12 a)