

DAJ-AE-068-04
5 de marzo del 2004

Señor
Gustavo C. Carmiol
Director de Seguridad
TECNOPRO
Apdo. 292-2100 Guadalupe
PRESENTE

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 16 de enero del año 2004, mediante la cual nos consulta si existe fundamento legal para prohibir a los trabajadores el uso del teléfono celular durante la jornada de trabajo.

Indican en el caso específico que la compañía se dedica al traslado y entrega de valores, labor actualmente muy riesgosa por la constante amenaza de sus vidas en las tareas diarias. Igualmente señalan que se ha demostrado de varios casos donde el uso del teléfono celular por parte de los trabajadores de la compañía ha facilitado el robo de valores.

Sobre el tema en consulta debemos indicar que el llamado “Poder de Dirección” del patrono, el cual emana del estado de subordinación del trabajador, 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.

Como contraparte de este Poder de Dirección, el trabajador tiene, entre otros, dos deberes fundamentales con su patrono denominados el deber de obediencia y el deber de rendimiento debido o deber de diligencia.

En cuanto al deber de obediencia consiste en que “el contrato de trabajo se ha de prestar cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario, porque es elemento esencial del contrato que el trabajo se preste de una específica y determinada forma, por cuenta ajena y dependencia del empleador. La dependencia jurídica significa el sometimiento al círculo rector y organizativo del empresario que establece como ha de prestarse el trabajo (organización) y de que manera (dirección)”¹

¹ Alvarez de la Rosa , Manuel. Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Décima Edición. 202, pág 831.

Este deber de obediencia tiene sus limitaciones, pues las órdenes e instrucciones que deben cumplirse, son aquellas que emanen de la prestación misma del trabajo y no involucran la vida privada del trabajador.

En cuanto al rendimiento debido se dice que “El deber básico del trabajador es prestar el trabajo convenido con diligencia y colaboración, “cumpliendo con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia” (arts.5, a y 20.2 LET). Será el rendimiento alcanzado la única forma de determinar el grado de cumplimiento de esa obligación; no se compromete el trabajador sólo a prestar un trabajo, sino a hacerlo bajo las órdenes del empresario y con un rendimiento adecuado, razonable.”²

Recordemos que la relación laboral se sostiene a través de un vínculo contractual generador de derechos y obligaciones, y es dentro de este vínculo donde prevalecen los deberes de obediencia y diligencia supra expuestos.

En lo tocante a esta materia reza en lo conducente el numeral 71 de nuestro Código de Trabajo:

“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) *Ejecutar este con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos.*
- c) *(...)*
- d) *(...)*
- e) *(...)*
- f) *(...)*
- g) *(...)*
- h) *Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.”*

Toda aquellas situaciones que vayan en contra de las ordenes o directrices emanadas del patrono con ocasión del trabajo, que incidan negativamente en el rendimiento que se espera de los trabajadores y además pongan en peligro la vida

² Op. Cit. pág 832.

de estos, pueden ser prohibidas dentro de la empresa, pues ello es parte de ese poder de dirección que tiene el patrono y que para esos casos puede ser ejercido plenamente.

En el caso de la prohibición de uso del teléfono celular, si bien es cierto se considera una forma de comunicación personal de los trabajadores, es igualmente cierto, que su utilización dentro de la jornada de trabajo puede llegar a distraer la función para la cual fueron contratados y en el caso concreto a riesgo de sus propias vidas, con lo cual es perfectamente legal, basados en el artículo de cita que se restrinja su utilización mientras están bajo el poder de dirección del patrono, toda vez que prevalece el deber contractual de obediencia y diligencia, sobre la eventual necesidad que tendrían los trabajadores de comunicarse con terceras personas ajenas al trabajo, necesidad que según el dicho del patrono puede ser satisfecha con los medios de comunicación que la misma empresa ofrece.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Nancy F. Muñoz Valverde
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE a.i.

NFMV/hs
Ampo 14