

---

DAJ-AE-173-09

17 de septiembre de 2009

**Señora  
Jessica Campos Soto  
Gerente de Recursos Humanos  
Wellington Asset Management  
Presente**

**Estimada señora:**

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 15 de julio del año 2008, mediante la cual nos indica la necesidad de que le aclaremos sobre la posibilidad de revisar las pertenencias de los trabajadores al momento de su ingreso al centro de trabajo.

Solicitamos disculpas por el atraso en la presente, lo cual obedece a exceso de trabajo y poco personal para hacerle frente, pero esperamos que de igual forma la respuesta le ayude a resolver este o cualquier otro problema similar en el futuro.

En relación con el tema en consulta, es importante referirse a dos temas fundamentales: el derecho a la intimidad y el poder de dirección del patrono. Respecto del derecho a la intimidad en relación con el derecho a la libertad, nuestra Constitución Política en lo que interesa, dispone en sus artículos 24 y 28:

*“Artículo 24.- Se garantiza el derecho a la intimidad y a la libertad y el secreto de las comunicaciones.  
Son inviolables los documentos privados y las comunicaciones escritas, orales y de cualquier otro tipo de los habitantes de la República...”*

*“Artículo 28.-... Las acciones privadas que no dañen la moral o el orden público, o que no perjudiquen a tercero, están fuera de la acción de la ley...”*

De las normas transcritas, se desprende que la "intimidad" es un derecho fundamental, que de forma resumida puede definirse como la protección a la vida privada de los ciudadanos.

Deben interpretarse y aplicarse los numerales 28 y 24 citados anteriormente, en estrecha relación, toda vez que ambas normas pretenden proteger la esfera íntima del particular entendiendo por tal, aquella que no trascienda o afecte a terceros.

El derecho a la intimidad, ha sido tratado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, quien en su sentencia número 1026 de las 10:54 horas del 18 de febrero de 1994, lo definió de la siguiente manera:

*“...la intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta a este conocimiento. Si bien, no puede menos que reputarse que lo que suceda en oficinas, hogares de amigos y otros recintos privados, esté en ese sentido. De esta manera los derechos constitucionales de inviolabilidad del domicilio, de los documentos privados y de las comunicaciones existen para proteger dicha intimidad, que es un derecho esencial de todo individuo...”*

En este mismo sentido, la Sala supra citada, en su sentencia 2004-12402, de las 15:00 horas del 3 de noviembre del 2004, amplía el concepto del derecho a la intimidad señalando expresamente:

*“...El contenido del artículo 28 constitucional debe de interpretarse y aplicarse en estrecha relación con el artículo 24, también constitucional; por cuanto al tenor de estas normas se pretende proteger la esfera íntima del particular, entendiendo por tal aquella que no trascienda a terceros – por ser contraria a la moral o al orden público – y que se manifiesta en aquellas conductas que se residencian en el recinto privado; con lo cual se excluyen aquellas que se residencian en el ámbito de la intimidad familiar y/o social, que es el que se protege en los artículos 24 y 28 de la Constitución Política. Se trata de un fuero de protección a la vida privada de los ciudadanos, a lo que se ha denominado como "la intimidad", conformada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que están sustraídos al conocimiento de terceros, y cuyo conocimiento por éstos, puede turbarle moralmente por afectar su honor, pudor y recato, a menos que esa persona lo consienta, pero siempre en un ámbito absolutamente cerrado...”*

Teniendo claro lo que debe entenderse por derecho a la intimidad, consideramos importante hacer mención al llamado **“Poder de Dirección”**, como parte del IUS VARIANDI<sup>1</sup>, que se refiere al estado de subordinación del trabajador y que se

<sup>1</sup> Facultad patronal que le permite a éste variar las condiciones accesorias del contrato de trabajo, aún en contra de la voluntad del trabajador, cuando ella sea necesario para lograr una mayor eficiencia en las labores.

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.

El poder de dirección es un derecho del patrono de definir discrecional y unilateralmente la forma en que se regulan las relaciones obrero - patronales. Este poder incluye las potestades de control, monitoreo y colateralmente la potestad de sanción disciplinaria de sus trabajadores.

Este poder no es ilimitado; por el contrario, el patrono puede ejercerlo libremente siempre que no transgreda los derechos fundamentales del trabajador como la dignidad y la intimidad, los cuales son derechos irrenunciables, indiscutibles y absolutos que el trabajador goza por su propia condición humana, los cuales no se discuten en ningún momento de la relación laboral.

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.

Respecto del caso que nos ocupa, la Sala Constitucional en su voto número 4819-96, de las 10:45 horas del 13 de setiembre de 1996 ha establecido:

*“Las medidas permanentes o esporádicas, como los registros de ciertas pertenencias personales, tales como maletines, bolsos, etc., son válidamente aplicables... en tanto no impliquen la adopción de tratamientos que ofendan la intimidad personal ni se comprometa el buen nombre y dignidad de las personas sujetas al registro y, al mismo tiempo se respeten las reglas de la proporcionalidad...”*

Aunado a esto, la misma Sala, en su voto número 2004-08009 de las 16:19 horas del 21 de julio del dos mil cuatro dispuso:

*“Al analizarse el proceder de la autoridad recurrida, resulta imprescindible tener muy presente que no se trata de un derecho irrestricto, sino que al igual que otros derechos éste tiene límites. Desde esta perspectiva, la pretensión de los recurrentes de declarar una lesión al derecho a la intimidad resulta improcedente, por cuanto **el derecho a la intimidad personal no se viola cuando se impongan limitaciones a la libertad como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico regula.** Sin embargo, para ser válida... debe caracterizarse por el respeto pleno de la intimidad, imagen y dignidad... Debe ser llevada a cabo,*

*además, de manera discreta, de modo que se exponga lo menos posible... a la develación de aspectos propios de su fuero interno. Quien lleve a cabo la revisión tiene un innegable deber de confidencialidad respecto de los bienes que observe y que no formen parte de la lista de objetos buscados...” (El resaltado es propio de la autora)*

En consecuencia, no se trata de eliminar el derecho de fiscalización que tiene el empleador sobre el empleado, alegando en todos los casos una violación al derecho a la intimidad de los trabajadores; sino el lograr que tal potestad sea aplicada dentro de los límites de respeto a la esfera de privacidad que posee cada ciudadano, en el ejercicio de las funciones que le fueron otorgadas. De esta manera, si bien el patrono podrá establecer controles a sus empleados, los mismos no pueden ser ilimitados, ya que deben tomar en cuenta sus derechos individuales y respetar su intimidad.

Es decir, podemos afirmar que es válido aplicar la disposición de revisar los bolsos, maletines y salveques de los empleados a la hora de ingresar al centro de trabajo, siempre y cuando se respete el derecho a la intimidad de cada uno de ellos, tal y como se manifestó líneas arriba, pero esta revisión debe limitarse a que una persona, generalmente un oficial de seguridad debidamente preparado, haga la revisión sin introducir sus manos en las pertenencias del trabajador y sin obligarlo a sacar todo su contenido, o sea, que será el trabajador el que muestre sus paquetes, solamente en casos de dudas razonables y muy justificadas se podrá solicitar una revisión más profunda de las pertenencias. Además deberá comunicarse con anticipación a los trabajadores la medida a implementar, y efectuar la revisión sin tratos humillantes ni denigrantes para los trabajadores.

De Usted, con toda consideración,

**Licda. Adriana Quesada Hernández**  
**ASESORA**

**Licda. Ivannia Barrantes Venegas**  
**JEFE**

AQH/Isr  
Ampo 6 C)