

DAJ-AE-177-09
17 de septiembre de 2009

**Señora
Margotte Segura Núñez
Presente**

Estimada señora:

Se da respuesta a su consulta, recibida en esta Dirección, mediante la cual solicita una respuesta jurídica sobre la legalidad de que su patrono coloque aparatos en su oficina con el fin de grabar sus conversaciones telefónicas y en persona. Asimismo respecto de la posibilidad de dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal con fundamento en este hecho.

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.

El tema en consulta es regulado por nuestra Constitución Política en sus artículos 24 y 28, los cuales establecen en lo que interesa:

“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 artículos 24 y 28 en estrecha relación, por cuanto ambas normas pretenden proteger la esfera íntima del particular entendiendo por tal, aquella que no trascienda a terceros, por ejemplo el caso que nos ocupa, pues todas aquellas conversaciones telefónicas o en persona, las cuales una vez grabadas podrían llegar a manos de terceros, afectando eventualmente su honor, pudor y recato.

Al respecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su sentencia número 1026 de las 10:54 horas del 18 de febrero de 1994, definió el derecho a la intimidad 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 2005-00655 de las 14:05 horas del 13 de agosto del 2005, amplía el concepto del derecho a la intimidad señalando expresamente:

“...Esta Sala, en forma incipiente, ha desarrollado el tema del derecho a la intimidad de los trabajadores, en relación o frente al poder de control del empleador. Concretamente se ha abarcado el tema de la intervención de los empleadores sobre las herramientas de trabajo (computadoras, correo electrónico (...)). La doctrina laboral de ha avocado al tratamiento de este nuevo ámbito de regulación, especialmente el control que pueda ejercer el empleador sobre los instrumentos de trabajo (intervención de computadoras, por ejemplo) y el control mediante el uso de nuevas tecnologías (v.gr., mediante el uso d cámaras de video). Las disposiciones doctrinales oscilan entre quienes estiman procedente una fiscalización sin límites, los que consideran que debe buscarse un equilibrio entre el derecho de control por parte del empleador y los derechos del

trabajador y por aquellos que niegan la posibilidad de que el empleador pueda intervenir en el ámbito privado del trabajador...”

En consecuencia, no se trata de eliminar el derecho de fiscalización que tiene el empleador sobre el empleado, pero no es posible aceptar que tal potestad, sea ilimitada al punto de traspasar 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, siendo abiertamente ilegal el que le coloquen aparatos en su oficina con el fin de grabar las conversaciones que mantiene usted, ya sea telefónicamente o en persona, pues va en contra de las disposiciones analizadas.

Ahora, respecto de la posibilidad de dar por finalizado con responsabilidad patronal, su contrato de trabajo con fundamento en la colocación de grabadores sin su autorización, es menester analizar lo dispuesto por el artículo 70 inciso i) el cual prohíbe a los patronos: *“Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”*.

Aunado a lo anterior, el artículo 83 del Código de marras, que regula lo referente a las causas justas que facultan al trabajador o trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, establece en su inciso i): *“Cuando el patrono viole alguna de las disposiciones contenidas en el artículo 70.”*

En conclusión, al colocar aparatos que graben las conversaciones privadas del trabajador, el patrono está abiertamente restringiendo el derecho a la intimidad que el trabajador posee, por lo cual incumple con una de las obligaciones dispuestas por el artículo 70 supra citado. Así que de conformidad con lo dicho anteriormente el trabajador que logre demostrar que el patrono incumpliendo con sus obligaciones podrá solicitar la ruptura de la relación laboral con responsabilidad patronal ante los Tribunales de justicia, para ello deberá presentar las pruebas pero además continuar laborando hasta que el Juez respectivo autorice el rompimiento de la relación laboral. Cabe aclarar que en este asunto el Juez será el que determine la evidente violación de derechos constitucionales.

No obstante, tomando en cuenta que las relaciones laborales se desenvuelven en una ambiente de buena fe, consideramos necesario recomendar que de previo a solicitar el rompimiento de la relación laboral, usted debe solicitarle al patrono la eliminación de las grabaciones por atentar contra su intimidad, tratar de buscar una solución amigable al problema, y si no obtiene una respuesta acorde con sus

intereses, entonces acuda a los Tribunales de Justicia a plantear la demanda que corresponde.

De usted con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

AQH/Isr
Ampo 17 C)