

---

DAJ-AE-236-13  
5 de setiembre del 2013

Señora  
Marietta Espinoza  
mariettaem@gmail.com  
Presente

Estimada señora:

Con instrucciones de la Dirección, nos referimos a las consultas realizadas por su persona por correo electrónico, sobre las obligaciones del patrono cuando en el centro de trabajo sustraen bienes propiedad de la persona trabajadora tales como computadoras, tablets, etc. Concretamente consulta, si la empresa debe requisar al personal, si debe asumir el costo del artículo sustraído y si debe contar con un reglamento interno de este tipo de artículos, partiendo del supuesto que el empleado lo hace para facilitarse el trabajo a desempeñar.

Dos disposiciones legales concretas, se refieren al tema consultado, los incisos d) y e) del artículo 69 del Código de Trabajo, que pasamos a transcribir:

*“Artículo 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:*

*(...)*

*d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerles tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia;*

*e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; (...)*”

La primera disposición regula una situación característica de la relación laboral, que es el suministro de las herramientas de trabajo por parte del patrono; de hecho, se utiliza como indicio de laboralidad en conflictos llevados a nivel judicial cuando se discute la naturaleza laboral de una relación. No obstante, la misma norma permite que el patrono permita el ingreso de instrumentos propiedad de la persona trabajadora. Por su parte, el inciso e) establece la obligación patronal de dotar local seguro para la guarda de los instrumentos del trabajador, siempre que permanezcan en el lugar de trabajo —o donde presten los servicios—, debiendo registrarse los mismos cuando el trabajador lo solicite.

Con relación a esas regulaciones, algunos elementos no se tienen del todo claros o revelados en su consulta: si las personas trabajadoras están obligadas a llevar bienes de su propiedad para laborar o si lo hacen por su propia voluntad; de la mano con lo anterior, si el patrono no facilita las herramientas de trabajo o si permite –tolera- el ingreso de aquellos bienes a pesar de proporcionar lo necesario para el desarrollo de las funciones. Dependiendo de la situación particular, las respuestas pueden tomar un camino u otro, sin que necesariamente tampoco nosotros brindemos una solución única y general para todos los casos.

En cuanto a la primera consulta (posibilidad de requisar al personal ante un hurto o robo de un bien de un trabajador), debemos manifestar que la respuesta es restrictiva, pues de por medio están los derechos individuales de los trabajadores versus los límites a la potestad de dirección del patrono. El derecho a la intimidad y a la privacidad de la persona, es trascendental en esta duda puntual, ya que no pueden verse soslayados por el poder empresarial. En tal sentido, una inspección superficial sobre los bolsos, maletines y demás objetos similares, no procede sin la anuencia del trabajador y debe hacerse en su presencia; desechando del todo el registro pormenorizado y excesivo de los mismos, la revisión debe ser de tal forma que no se introduzca la mano en los bolsos o maletines del trabajador a quien se revisa, sino que sea el propio trabajador el que muestre el contenido de los bolsos o maletines.

Sobre la segunda interrogante (responsabilidad económica de la empresa en el hurto), la respuesta debe estar condicionada al nivel de responsabilidad de la empresa en la actuación delictiva. El principio general consagrado en el artículo 1045 del Código Civil es que toda persona –física o jurídica- es responsable civil por actuaciones dolosas o culposas, que generen un daño a otro sujeto. Sabido es que este tipo de responsabilidad muchas veces está ligada subsidiariamente a otro tipo de responsabilidad, como puede ser la penal por ejemplo. En un supuesto penal, la empresa como sujeto de derecho no sería responsable del acto ilícito, pero podría serlo civilmente, si existe un nexo de causalidad que vincule esa actuación a una conducta dolosa o culposa achacable a la representación patronal. Pero esto debe ser decretado por un juez de la República, con vista en las probanzas.

Legalmente, no existe una norma concreta en el Código de Trabajo que señale la responsabilidad patrimonial de la empresa ante un hurto o robo hacia bienes de los trabajadores, mas es una realidad que a nivel judicial podría hacerse la vinculación necesaria para declarar la responsabilidad civil del patrono, si es que la situación particular así lo revela. Por otra parte, debemos recordar que el inciso e) del artículo 69 supra citado, dispone la obligación de proporcionar un lugar seguro para aquellos instrumentos del trabajador, cuando los mismos deban permanecer en el centro de labores; con lo cual, pareciera que si el patrono no lo proporciona, podría correr con la carga económica de un bien sustraído. Sin embargo, debemos ser claros en que la norma señala que es para aquellos instrumentos que deban permanecer en el centro de trabajo, haciendo una distinción con aquellos que el trabajador lleva consigo al final de la jornada de trabajo o

---

que los lleva por decisión propia sin autorización del patrono o sin su conocimiento. En su consulta, no se hace esta aclaración: si se trata de un bien que el trabajador deja en la empresa o si lo lleva consigo diariamente, o si el patrono conoce la situación, si el trabajador lo lleva por su propia decisión, etc. . En cualquier caso, consideramos necesaria la valoración de situación concreta, para determinar si existe responsabilidad de la empresa, vinculada necesariamente a la actuación delictiva, sea por dolo o culpa de sus representantes, para considerarla responsable de asumir algún costo en forma solidaria.

Finalmente, la tercera consulta (existencia de un reglamento interno –o registro- de este tipo artículos) se abordará en la medida de nuestra comprensión de la duda. Entendemos que la inquietud gira en torno a si la empresa debe regular el ingreso de este tipo de artículos, ante lo cual la respuesta es sí, se trata de una potestad patronal regular el ingreso de objetos al centro de labores. No estamos afirmando que se pueda restringir su ingreso, toda vez que los trabajadores podrían hacer uso de ellos en su tiempo de descanso, si es que el patrono no ha consentido ya su uso para fines laborales. De cualquier forma, nos parece prudente que como lo dispone el inciso e), se haga un registro o listado de los mismos, con las características propias que los identifican, número de serie, marca o algún otro aspecto diferenciador del resto, para conocer a quién pertenece. Además que exista un lugar seguro dentro de la empresa donde puedan guardar sus objetos personales, y principalmente es necesario que en la empresa exista un lineamiento interno (directriz) que regule la decisión patronal en cuanto al manejo de esos equipos o materiales de trabajo, dejando claro si se permiten o no , y si el patrono asume alguna responsabilidad por el uso de artefactos electrónicos personales, incluso debe indicarse si esto es permitido, en fin, la empresa debe mantener las reglas bien claras dentro de la empresa para evitar problemas y eventuales responsabilidades civiles.

De usted con toda consideración,

Licda. Ivania Barrantes Venegas

Jefa

kcm  
Ampo 17