

DAJ-AE-138-2011

04 de mayo de 2011

Licda. Yohanka González

Presente

Estimada señora

Nos permitimos dar respuesta a su nota recibida en esta Dirección el día 16 de febrero del 2010, donde solicita nuestro criterio jurídico en relación con la situación de una trabajadora que fue despedida, con la cual se firmó un contrato que contenía una cláusula de no competencia y no difamación por un periodo de un año posterior a la finalización del contrato independientemente de las causas por las que concluyera. Para responder su consulta es importante lo siguiente:

En primer lugar le presentamos las disculpas del caso por el atraso en la presente, lo cual obedece a la gran cantidad de trabajo que ingresa a esta Dirección y el poco personal para atenderlo, pero de igual forma esperamos que la respuesta le sea de utilidad en otros casos y de igual forma esperamos que futuras consultas le sean atendidas en un tiempo oportuno.

1. ¿Cuál es la vigencia tanto para el patrono como para el trabajador de poder apelar, denunciar o reclamar algún derecho o falta según sea el caso?.

A efecto de una mayor claridad, es necesario transcribir las normas relativas a la prescripción de los derechos laborales y acciones provenientes del contrato de trabajo.

“Artículo 602.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos.”

“Artículo 603.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.”

“Artículo 606.- Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto

prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.”

“Artículo 607.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de este Código, sus Reglamentos y de las leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año. Para los patronos, este plazo correrá desde el acaecimiento del hecho respectivo; para los trabajadores, desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o ejercitar las acciones correspondientes.”

De lo anterior se desprende, que tanto el trabajador como el patrono cuentan con plazos para reclamar cualquier incumplimiento de la relación contractual, desde el momento en que termina la misma hasta un año. Asimismo, el patrono podrá sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, siempre que no sobrepase de un mes, y en el caso que el trabajador se separe injustificadamente del puesto, el patrono cuenta con dos meses para accionar, pues allí prescribiría su poder de sanción. En conclusión, dependerá de la situación que se presente en su empresa o institución la aplicabilidad o no de cada norma.

Principio de Actualidad:

Por tal principio se entiende que el mismo no puede fundamentarse en causas pasadas o futuras sino que debe ser contemporánea a la falta con que se procede al despido. Aún así, los Tribunales admiten que se puntualice sobre faltas cometidas con anterioridad para tener una mejor visión de actos irregulares achacados al empleado.

Sobre la cláusula de no competencia nos remitimos a un extracto de la sentencia 2003-00089 de la Sala Segunda para lo que interesa:

“III.- Recurso de la parte demandada.

En primer término esta parte protesta en el recurso el criterio del Tribunal de que los contratos de confidencialidad, son contrarios al ordenamiento jurídico, por cuanto conlleva la renuncia de derechos irrenunciables y de esta manera, cualquier acuerdo mediante el cual una persona se comprometa a no competir con otra durante la vigencia de una relación laboral y, sobre todo, una vez que ésta ha terminado, viola los artículos 74 y 56 de la Constitución Política, lo cual constituye un vicio de nulidad. La crítica es aceptable en términos generales, pues los pactos de confidencialidad o de no concurrencia o competencia entre trabajadores y empleadores, con efectos posteriores a la terminación del contrato de trabajo, no son contrarios al ordenamiento jurídico, sino todo lo contrario, pues a través de ellos se busca prevenir una actividad socialmente reprochable y jurídicamente ilícita, como es la concurrencia

desleal, a través del aprovechamiento de conocimientos o de información adquiridos durante la extinta relación. Así las cosas, de ninguna manera puede decirse que las organizaciones empresariales no pueden protegerse de una actividad en ese sentido, a través de contratos en los que se pacte el compromiso del trabajador de no laborar posteriormente a la finalización de su contrato, para sí o para otro empresario, en actividades similares a las que venía realizando. Mas, como este tipo de cláusulas puede resultar chocante con otro principio importante, como lo es el de la libertad de trabajo, es razonable el criterio de algunos de los doctrinistas citados en el fallo del Tribunal (Alfredo Montoya Melgar (Derecho de Trabajo) y Ernesto Krotoschin (Tratado Práctico de Derecho de Trabajo), de que su validez sólo puede tolerarse si se pacta por un plazo razonable y si al mismo tiempo se satisface al trabajador una compensación económica adecuada. En el caso concreto, el pacto se limitó a dos años, lo cual es razonable, pero no se estipuló ninguna compensación económica, lo cual debe tenerse como el resultado de una imposición de la empleadora, pues no es normal que un trabajador acepte, en el momento de ser cesado, abstenerse de laborar sin recibir ninguna prestación a cambio, precisamente, en la actividad que mejor conoce y donde puede tener posibilidades de continuar como trabajador activo. Esta omisión, siguiendo la doctrina clásica, constituye falta de causa de la obligación, pues de esa manera el compromiso que adquirió el actor, -que como se dijo afectaba su libertad de trabajo-, quedó sin fundamento o razón de ser, lo cual constituye un vicio de esa obligación, pues “No es posible, en el campo del derecho, que la persona se obligue, o esté obligada, sin que exista un fundamento racional y justo que haya producido el vínculo obligatorio” (Alberto Brenes Córdoba. Obligaciones y Contratos, N° 35)”.

De acuerdo con esta jurisprudencia de la Sala Segunda, para que exista obligación de un extrabajador de mantener la confidencialidad en fechas posteriores al cese del contrato de trabajo, deberá existir una compensación económica para el trabajador para que se mantenga en otras actividades durante el tiempo pactado.

Cabe aclarar, que estos pactos de confidencialidad son aplicables, en la mayoría de los casos, en empresas industriales, farmacéuticas, y otras que por su actividad tienen secretos de fabricación o fórmulas especiales que se ponen en peligro cuando un trabajador que conoce el tema se va de la empresa y procede entonces pagarle un monto para que mantenga la confidencialidad durante unos años y se asegura con ello el secreto comercial o de fabricación.

Para el caso de instituciones educativas, vemos poco práctico la aplicación de cláusulas como las que se mencionan en su nota, tanto porque posiblemente no existen

secretos especiales que deban salvaguardarse, como por el hecho que los Profesionales, no pueden mantenerse desocupados en virtud de un contrato que los inhibe para laborar en la actividad para la que ellos estudiaron o se prepararon, salvo que ustedes compensen económicamente al extrabajador para que pueda tener un ingreso económico para él y su familia.

Respecto al tema de la difamación, igualmente consideramos que no puede formar parte de un contrato de trabajo, pero si es aplicable la denuncia penal por difamación en caso que usted considere que el extrabajador actúa indebidamente en contra de su Institución Educativa y su persona.

Además de lo anterior consideramos que su consulta trasciende las normas laborales por el hecho de que la relación contractual desde el punto de vista laboral es inexistente, recomendación es acudir a otras instancias judiciales para probar los hechos que denuncia.

Atentamente,

Lic. Francisco Obando Díaz
Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

FOD/rra
Ampo 2 B