

---

Gestión N° DAJ-DAE-01476-13

Pronunciamiento N° DAJ-AE-266-13  
15 de octubre de 2013

Señor  
Verny Cordero Arrieta  
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en esta Dirección Jurídica el 06 de junio del año en curso, en la misma hace conocimiento de este Ministerio de un instructivo para la aplicación de medidas disciplinarias que pretende implementar en su empresa. En el instructivo incluye medidas disciplinarias como la suspensión sin goce de salario y una cláusula de confidencialidad, razón por la cual consideramos conveniente aclararle sobre estos puntos específicamente.

Respecto a la suspensión disciplinaria sin goce de salario, debemos indicar que está contenida en el artículo 68 inciso e) del Código de Trabajo que establece:

*“Artículo 68.- El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesario para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad de las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y en general, todas aquellas otras que se estimen convenientes. Además contendrá:*

*(...)*

*e) Las disposiciones disciplinarias y las formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique; (...).”*

Del análisis de este artículo, junto con lo dispuesto en los artículos 66 y 67 del mismo cuerpo normativo, los cuales regulan lo referente a los Reglamentos Internos de Trabajo, se desprende que en Costa Rica, si bien es cierto se reconoce el poder disciplinario que tiene el patrono, el mismo es limitado en esta materia, al restringir su accionar a la existencia de un reglamento interno, el cual debe estar previamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Nótese que el Código de Trabajo en ningún momento obliga a la emisión del reglamento interno, pero indirectamente establece que de no existir, el patrono no puede aplicar la suspensión sin goce de salario como una medida disciplinaria.

En sustento de esta tesis, debemos indicar que el artículo 70 inciso i), en concordancia con el artículo 66, ambos del Código de Trabajo, señalan que es prohibido al patrono:

*“Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”.*

Por lo tanto y siendo que el Código de Trabajo establece la necesidad de tener un reglamento interno para poder aplicar una suspensión sin goce de salario, la ausencia de éste, desautoriza a un patrono para la aplicación de la medida en mencionada y aun en los casos donde en un centro de labores exista un reglamento interno de trabajo, la aplicación de esta medida disciplinaria, dado el impacto pecuniario negativo que tiene sobre el trabajador, debe estar fundamentada y ser ejecutada en forma escrita, en resguardo de su derecho de defensa.

Por lo tanto, cualquier documento interno que contenga sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de salario es improcedente para efectos legales, de ahí que se recomiende tramitar el Reglamento Interno ante nuestra Dirección y poder contar con el instrumento jurídico idóneo para la regulación de las relaciones laborales.

El otro punto que procedemos aclarar es sobre el Acuerdo de Confidencialidad, dado el deber de fidelidad que debe el trabajador a su patrono durante la relación laboral y en algunos casos a su expatrono finalizada la misma.

Doctrinariamente se utilizan varios términos para conceptuar el compromiso que tendría el trabajador de mantener una conducta fiel hacia la empresa, como si se tratara de su propio negocio. Guillermo Cabanellas, en el Compendio de Derecho Laboral, se refiere a la fidelidad a la empresa como *“...una celosa actitud personal de no perjudicar a la empresa o patrono a que se sirve y de contribuir a su desenvolvimiento y prosperidad...se concreta principalmente en dos deberes...: el de no revelar secretos profesionales y el de no entregarse a una competencia desleal”*.<sup>1</sup>

El citado autor explica el primero de esos deberes en el sentido de que los trabajadores, especialmente de mayor jerarquía tienen posibilidad de conocer fórmulas, métodos, combinaciones, procedimientos exclusivos de un establecimiento, patentados o no

---

<sup>1</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, 3ª ed. Editorial Heliasta S.R.L., 1992, T. I, p. 573.

y que le permiten a la empresa jerarquizar sus productos y obtener mayores beneficios en la competencia comercial e industrial.

La revelación de esos secretos, aunque no lleve consigo lucro, representa una pérdida de prestigio, por desaparecer su exclusividad, y un perjuicio económico para la empresa, que bien puede provocar el despido justificado. Al segundo deber —competencia desleal— la entiende como la práctica de un trabajador que de modo fraudulento a intervalos de su jornada, o en forma abusiva al margen de ella, se entrega a la producción de iguales artículos o al desempeño de idénticas actividades que los de la empresa a que está subordinado y de la que recibe retribución, con beneficio lucrativo para él y pérdida de clientela o utilidades para aquélla. Argumenta el citado autor que, salvo que se trate de *“Conocimientos que constituyen secretos industriales o comerciales, por no estar difundidos entre los potenciales interesados y ser conservados en forma confidencial”*<sup>2</sup>, la fidelidad con la empresa, en los dos aspectos enunciados, se mantiene mientras esté vigente la relación laboral.

También, el tratadista Ernesto Krotoschin<sup>3</sup> expone *“...c) El deber de fidelidad se concreta, sobre todo, en tres aspectos de la relación laboral, que son: la prohibición de hacer competencia al empleador, el deber de guardar reserva o secreto de las informaciones confidenciales a que tenga acceso y la prohibición de aceptar sobornos...”* Sobre cada uno de estos aspectos el autor expone que aunque no está prohibido que un trabajador tenga varios trabajos a la vez, si existe impedimento para que ese segundo trabajo no afecte directamente a su primer patrono y afecte sus intereses, ya sea porque se trata de la misma labor que le presta al primero, o porque se trata de empresas de la competencia. Indica que esta segunda labor puede ser tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.”

Propiamente sobre el tema de consulta expone el autor:

*“...La prohibición pierde efecto, generalmente, con la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que fuera la causa de extinción. Sólo excepcionalmente la interdicción de competencia se extiende a determinado lapso posterior a la terminación del contrato. Para que ello ocurra, se precisa un convenio especial entre las partes...[que] solo pueden reconocerse como válidas dentro de ciertos límites...Se reconoce generalmente, que no debe extenderse, en cuanto a objeto, lugar y tiempo, más allá de lo que fuera necesario para proteger los intereses legítimos del antiguo empleador. No debe dificultarse, de modo inicuo, el porvenir del trabajador dependiente...”*<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Op. cit. ps.575, 576

<sup>3</sup> Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol I, 4ta Ed. Depalma, Buenos Aires, 1987, pág. 229.

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 231 a 235.

---

En nuestro medio, el deber de fidelidad no está expresamente regulado, pero se puede inferir sin mayor dificultad de los artículos 71 inciso g) y 81 incisos e) y l) del Código de Trabajo, que en lo conducente dicen:

*“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) ...
- g) *Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono; y*  
...”

*“Artículo 81.-Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:*

- a) ...
- e) *Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;*  
...
- l) *Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta a las obligaciones que le imponga el contrato.*  
...”

El patrono es el primer y principal juzgador que determina si habiendo incurrido un trabajador en una causal de despido probada, se le aplica o no el despido sin responsabilidad patronal. Cuando, por el tipo de actividad de la empresa, existe el riesgo de que los trabajadores falten a ese deber de fidelidad, es el patrono, con sujeción a su autonomía empresarial, el que decide las medidas preventivas que puede tomar, lo que incluiría, si así se decide, un reconocimiento pecuniario adicional al salario convenido.

Para una mayor profundidad en el tema, y más propiamente sobre los acuerdos de confidencialidad, la definición que nos da el Diccionario de la Real Academia Española, “confidencia” significa confianza o seguridad recíproca entre dos o más personas. En este sentido el contrato de confidencialidad se puede definir como el contrato cuyo objetivo es el de preservar el secreto o la confidencialidad de la información y/o datos de la empresa para la cual labora.

En este sentido el empresario tiene la libertad de calificar como confidencial, cualquier documento o información, que a su juicio, influya directa o indirectamente en el desarrollo del negocio: estrategias empresariales, métodos de negocio, documentos contractuales, propiedad intelectual, patentes, desarrollo de nuevos productos, entre otros. Esta Información Confidencial ha de gozar de una protección especial, tendente a evitar su

---

filtración, divulgación o difusión a terceros, acciones que pueden causar graves perjuicios a su empresa.

En la protección de la información confidencial dentro de la propia empresa hay que distinguir entre los trabajadores y el personal de alta dirección, que por razón de su puesto y funciones, accede o trata dicha información.

En cuanto a los trabajadores en general, se entiende que existe una obligación mínima de confidencialidad y secreto intrínseca a la relación laboral, incluso aún cuando no exista una referencia expresa en el contrato de trabajo, o no se hayan firmado acuerdos de confidencialidad específicos, que es el deber de fidelidad, que solamente tiene vigencia durante la relación laboral de manera que una vez concluido el contrato, la obligación desaparece, al menos no podría alegarse la sobrevivencia de la cláusula si el contrato de trabajo ha finalizado, como se expuso líneas atrás.

Entonces, dado que existe personal que por razón de su cargo acceden a información especialmente sensible y/o confidencial y existe la obligación expresa de mantener la confidencialidad de la misma, es que han surgido los denominados “Acuerdos de Confidencialidad” y “Acuerdos de no concurrencia posterior”, los cuales se firman como documentos adicionales al contrato de trabajo, o se incluyen como cláusulas dentro de los contrato de trabajo, para los cuales se han establecido algunos elementos que son estrictamente necesarios para que éstos sean válidos:

- *“Que se establezca una retribución económica adecuada por este concepto.*
- *Su indeterminación determina la inviabilidad del pacto.*
- *Respecto de la cuantificación de la misma corresponde a las partes su fijación en el propio contrato de trabajo o en el contrato donde se recoja el pacto o cláusula de no competencia.*
- *Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello que justifique la celebración del pacto, bajo sanción de nulidad. Este interés queda acreditado, por ejemplo, si se deriva un perjuicio a la empresa por la realización de la actividad que se intenta prohibir.*
- *Este acuerdo no puede rescindirse unilateralmente por los trabajadores, ni aun renunciando a la compensación económica.*

- 
- *Los efectos que se derivan del pacto son de obligado cumplimiento durante toda su vigencia...<sup>5</sup>*

Ahora bien, aparte de lo dispuesto por el artículo 71 del Código de Trabajo citado, no se dispone de norma alguna en nuestra legislación, que regule lo correspondiente a la confidencialidad estudiada, salvo lo dispuesto por la Ley N°7975, denominada Ley de Información No Divulgada, del 4 de enero del 2000 que establece:

**“ARTÍCULO 2.- Ámbito de protección.** *Protégese la información no divulgada referente a los secretos comerciales e industriales que guarde, con carácter confidencial, una persona física o jurídica para impedir que información legítimamente bajo su control sea divulgada a terceros, adquirida o utilizada sin su consentimiento por terceros, de manera contraria a los usos comerciales honestos, siempre y cuando dicha información se ajuste a lo siguiente:*

- a. Sea secreta, en el sentido de que no sea, como cuerpo ni en la configuración y reunión precisas de sus componentes, generalmente conocida ni fácilmente accesible para las personas introducidas en los círculos donde normalmente se utiliza este tipo de información.*
- b. Esté legalmente bajo el control de una persona que haya adoptado medidas razonables y proporcionales para mantenerla secreta.*
- c. Tenga un valor comercial por su carácter de secreta.*

*La información no divulgada se refiere, en especial, a la naturaleza, las características o finalidades de los productos y los métodos o procesos de producción.*

*Para los efectos del primer párrafo del presente artículo, se definirán como formas contrarias a los usos comerciales honestos, entre otras, las prácticas de incumplimiento de contratos, el abuso de confianza, la instigación a la infracción y la adquisición de información no divulgada por terceros que hayan sabido que la adquisición implicaba tales prácticas o que, por negligencia grave, no lo hayan sabido.*

**ARTÍCULO 7.- Confidencialidad en las relaciones laborales o comerciales**

---

<sup>5</sup> *Pacto de no competencia posterior.* [En línea]: Laboral: Normativa, formación, software, profesionales. [Consulta 20 de junio de 2008]. Disponible en [http://www.cursos-laboral.com/detalle\\_contenido.asp?elegido=80&sitio\\_origen=19](http://www.cursos-laboral.com/detalle_contenido.asp?elegido=80&sitio_origen=19)

---

*Toda persona que con motivo de su trabajo, empleo, cargo, desempeño de su profesión o relación de negocios, tenga acceso a información no divulgada en los términos señalados en el primer párrafo del artículo 2 de esta ley y sobre cuya confidencialidad se le haya prevenido en forma expresa, deberá abstenerse de usarla o divulgarla sin consentimiento del titular, aun cuando su relación laboral, el desempeño de su profesión o la relación de negocios haya cesado.*

*En los contratos por los que se transmiten conocimientos técnicos especializados, asistencia técnica, provisión de ingeniería básica o tecnologías, podrán establecerse cláusulas de confidencialidad para proteger la información no divulgada que reúnan las condiciones referidas en el primer párrafo del artículo 2 de la presente ley.*

*Una ley posterior regulará las responsabilidades dispuestas en el presente artículo.”*

Vemos que aún cuando no se ha emitido ley posterior que regule lo referente a las responsabilidades por incumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley 7975, lo cierto es que la tendencia es hacia la regulación de una mayor protección de la información confidencial de las empresas, partiendo de las mínimas obligaciones de los trabajadores en general, hasta el de establecer acuerdos de confidencialidad para aquellos puestos de alta dirección, que según la estructura dispuesta por las empresas, se les hace responsables de mantener la confidencialidad de la información, mediante un contrato de confidencialidad, e incluso la obligación de no laborar para otras empresas de la competencia, que asumen mediante un contrato de no concurrencia.

Sin embargo nuestra legislación aún es bastante omisa en la regulación específica de este tipo de acuerdos, por ello aunque la jurisprudencia también es escasa, conviene referirse al criterio expresado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante el Voto 00089-2003 de las 9:10 horas del 28 de febrero del 2003, que a continuación se transcribe en lo conducente:

*“... 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). Ese vicio afecta la validez del contrato a la luz de lo que dispone el artículo 627, inciso 3, en armonía con el 835, inciso 1°, ambos del Código Civil y vicia el contrato con nulidad absoluta. Ese razonamiento, de origen puramente civil, resulta aplicable en la especie de conformidad con el numeral 15 del Código de Trabajo. ”*

Tal y como se desprende del voto supra, 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 más bien, 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.

El contrato de confidencialidad entonces surte efectos durante toda la relación laboral y aún después de terminada ésta, pero para que sean válidos sus efectos, según lo dice el voto, el contrato debe establecerse por un plazo razonable, no mayor a los dos años y además, debe satisfacerse al trabajador con una compensación económica adecuada, de lo contrario, al no haber beneficio alguno para el trabajador, el contrato sería nulo pues se estaría convirtiendo en una imposición del patrono que atenta contra el derecho al trabajo.



---

Esta nulidad del contrato podría ser alegada en la sede judicial correspondiente en caso de una eventual demanda.

Por lo tanto y de acuerdo con lo expuesto concluimos; definitivamente cometería una irregularidad grave usted como patrono, el hecho de aplicar sanciones como la suspensión sin goce de salario a un trabajador, si no se cuenta su empresa con un Reglamento interior de Trabajo aprobado por esta Dirección Jurídica, razón por la cual el hecho de incluir en su instructivo este tipo de sanciones disciplinarias estaría contraviniendo normas laborales.

En cuanto los acuerdos de confidencialidad, si bien no son contrarios a nuestro ordenamiento jurídico, porque se establecen para proteger la información de las empresas, para que sus trabajadores no divulguen la información secreta de la empresa a otras empresas de la competencia, su existencia y validez deberá estar respaldada por requisitos para que éste surta efecto, contraprestaciones que debe cumplir el patrono quién es el que incluye el acuerdo; como que la concurrencia no supere plazos de dos años para inhibir a los trabajadores para que vayan a laborar a otras empresas y que dicha confidencialidad sea compensada con un pago razonable, pudiendo haber otros requisitos específicos que estarán relacionados con la actividad de la empresa.

Le recomendación para que cuente su empresa con un mecanismo con respaldo legal, es que se apersona a esta Dirección Jurídica e inicie el trámite digital de solicitud de aprobación de un Reglamento Interior de Trabajo, el cual tenemos a disposición de la persona empleadora para regular las relaciones laborales en los centros de trabajo y así tener fundamento para de aplicar sanciones no indicadas en el Código de Trabajo, le indicamos para mayor comodidad y agilidad se le enviará al correo que aparece al pie de su nota todos los datos para que su proceso lo realice electrónicamente si es de su interés.

De usted con toda consideración,

**Lic. Francisco Obando Díaz**  
Asesor

**Licda. Ivania Barrantes Venegas**  
Jefe

dgq