

22 de octubre de 2002
DAJ-AE-391-02

Licenciado
David Miremberg Rubinstein
CORPORACION DE ABOGADOS
Fax 221-1835

Estimado señor:

Me refiero a su nota de fecha 19 de agosto del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico en relación con la obligación que tendrían las empresas privadas de pagar sumas adicionales si se exige a los empleados dedicación exclusiva para evitar la violación del deber de fidelidad, y si existe alguna jurisprudencia administrativa al respecto.

En realidad el tema del deber de fidelidad no es de tratamiento frecuente dentro de las consultas que se nos plantean y que es lo que hace nuestra jurisprudencia administrativa.

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"*.¹

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 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

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral", 3ª ed. Editorial Heliasta S.R.L., 1992, T. I, p. 573.

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”*², la fidelidad con la empresa, en los dos aspectos enunciados, se mantiene mientras esté vigente la relación laboral.

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.
- ...”

Ahora bien, tratándose de la Administración Pública, en aras de proteger intereses públicos y en virtud del Principio de Legalidad, debe existir una disposición legal que expresamente regule la obligación que tienen los funcionarios públicos de brindar servicios en forma exclusiva, sea en forma absoluta —caso de la Administración Central a través de pago por prohibición para ejercer profesionales liberales— o en forma relativa, cuando se trata de entes descentralizados — a través del pago por dedicación exclusiva— en que media la voluntad de los funcionarios.

² Op. cit. ps.575, 576

En la empresa privada, las reglas son diferentes, pues es el patrono 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.

En el criterio de esta Dirección, con base en los principios que regulan las relaciones laborales, no podría imponerse al empleador la obligación de hacer tales reconocimientos, pues sería él el único responsable de asumir el riesgo por el mayor o menor perjuicio que se le cause en este sentido.

Es importante tener en cuenta, a los efectos de interpretar adecuadamente las disposiciones legales transcritas líneas arriba, que el pago que haga el patrono por concepto de dedicación exclusiva, no le acreditaría a realizar despidos que no se ajustaran estrictamente a los enunciados legales que los sustentan; como tampoco, la falta de ese pago adicional le impediría aplicar en forma estricta los artículos que comentamos, cuando alguna conducta de un trabajador se ajustara a sus términos.

De Usted, con mi mayor consideración,

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

OMUD/rrr
Ampo 2 c).