

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

**TEMA: EL CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL DERECHO COSTARRICENSE**

**RESUMEN:** El presente informe de investigación ofrece un análisis sobre el contrato de confidencialidad, el cual es de reciente tratamiento en nuestro país, desde la doctrina se analiza su utilización y su escasa normativa, desde el apartado de normativa se presentan las normas atinentes al tema y desde la jurisprudencia se estudia el tema a luz de un caso concreto.

## Índice de contenido

|  |   |
|--|---|
| 1DOCTRINA.....   | 1 |
| a)Análisis al tema de la Confidencialidad en el Derecho Costarricense..... | 1 |
| 1- ¿Existe una ley sobre el tema de la confidencialidad?.....              | 2 |
| 2- Jurisprudencia, la primera luz en el camino.....                        | 2 |
| 2NORMATIVA.....  | 3 |
| a)Ley de Información No Divulgada.....                                     | 3 |
| b)Directriz D-2-2004-CO Contraloría General de la República..              | 7 |
| Artículo 1.....  | 7 |
| 3JURISPRUDENCIA.....   | 8 |
| a)El contrato de confidencialidad en la Jurisprudencia.....                | 8 |

### 1 DOCTRINA

**a) Análisis al tema de la Confidencialidad en el Derecho Costarricense.**

[ARIAS GONZÁLEZ]<sup>1</sup>

**1- ¿Existe una ley sobre el tema de la confidencialidad?**

Igual que la situación que se presenta en la doctrina, no existe ninguna ley que regule el Contrato de Confidencialidad, en Costa Rica.

Ni tampoco (como en páginas anteriores fue analizado), el Código de Trabajo hace algún tipo de alusión específica de esta nueva relación laboral. Únicamente nos muestra las pautas para empezar a proponer los puntos determinantes e indispensables de este pacto (por ejemplo al mencionar como causa de despido la no reserva de secretos).

**2- Jurisprudencia, la primera luz en el camino**

En cuanto a lo que se refiere a la jurisprudencia, aparece como respuesta para resolver tantas lagunas legales, un único voto emitido por la Sala Segunda, convirtiéndose en una resolución que por su singularidad se vuelve en importante y novedosa.

El Voto que menciono es la resolución 2003-00089, emitida por la Sala Segunda, a las nueve horas diez minutos del veintiocho de febrero del dos mil

tres.

Esta jurisprudencia, no muestra precisamente una definición del C.C en el más estricto sentido de la palabra, más bien podría hablarse, que para nuestro mejor entender, la misma explica detalles que determinan las características o primeras pautas para definir los aspectos que conforman el concepto de Contrato de Confidencialidad.

En esta resolución, se plantean algunos puntos, que abren las puertas para un análisis más acertado ¿cuáles son esos aspectos para separar y distinguir las partes de un todo llamado confidencialidad? algunas de las más destacadas, graso modo, son las siguientes:

- a) Menciona el término de "acuerdo de confidencialidad".
- b) Trata el tema de algunas cláusulas que pueden formar parte del C.C.
- c) Exigencia de un plazo para guardar esa confidencialidad.

- d) Menciona la posibilidad de una indemnización.
- e) Trata el tema de las responsabilidades.

Especialmente en lo que se refiere a los puntos c), d) y e), son términos novedosos, porque en la práctica, antes de que se dictara esta resolución, no existía nada que regulara estos aspectos, inclusive eran obviados.

Además, en esta jurisprudencia se contemplan otros argumentos, que poco a poco iré estudiando conforme avance el trabajo.

De lo anterior concluyo que, este conjunto de decisiones que han tomado nuestros tribunales han admitido, permitido y construido, por lo tanto, un contrato atípico.

A partir de esta idea, me atrevo a proponer una opinión, ofreciendo mi propio concepto respecto al C.C, con la idea de que contemple todos los aspectos que rodeen este nuevo convenio.”

## **2 NORMATIVA**

### **a) Ley de Información No Divulgada**

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]<sup>2</sup>

ARTÍCULO 1.- Objetivos. Son objetivos de la presente ley:

- a) Proteger la información no divulgada relacionada con los secretos comerciales e industriales.
- b) Contribuir a promover la innovación tecnológica y la transferencia y difusión de la tecnología, en beneficio recíproco de productores y usuarios, de los conocimientos tecnológicos, de modo que favorezcan el bienestar socioeconómico, así como el equilibrio de derechos y obligaciones.

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.

La información que se considere como no divulgada deberá constar en documentos, medios electrónicos o magnéticos, discos ópticos, microfilmes, películas u otros elementos similares.

ARTÍCULO 3.- *Competencia del Registro de la Propiedad Industrial.* Lo referente a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2 de esta ley, será custodiado por el Registro de la Propiedad Industrial adscrito al Registro Nacional, según la Ley No. 5695, Creación de la Junta Administrativa del Registro Nacional, de 28

de mayo de 1975. El Poder Ejecutivo reglamentará todo lo concerniente al depósito del soporte de la información que se considere como no divulgada, para lo cual adoptará todas las medidas necesarias para impedir su divulgación a terceros.

ARTÍCULO 4.- Información excluida de protección. Esta ley no protegerá la información que:

a) Sea del dominio público.

b) Resulte evidente para un técnico versado en la materia con base en información disponible de previo.

c) Deba ser divulgada por disposición legal u orden judicial. No se considerará que entra al dominio público la información confidencial que cumpla los requisitos del primer párrafo del artículo 2 de esta ley y haya sido proporcionada a cualquier autoridad por quien la posea, cuando la haya revelado para obtener licencias, permisos, autorizaciones, registros o cualquier otro acto de autoridad, por constituir un requisito formal. En todo caso, las autoridades o entidades correspondientes deberán guardar confidencialidad.

ARTÍCULO 5.- Autorización de uso. Quien guarde información no divulgada podrá transmitirla a un tercero o autorizarle el uso. El usuario autorizado tendrá la obligación de no divulgarla por ningún medio, salvo pacto en contrario con quien le transmitió o le autorizó el uso.

ARTÍCULO 6.- Responsabilidad. Serán responsables quienes hayan actuado de manera contraria a los usos comerciales honestos y que, por sus actos o prácticas, hayan utilizado, adquirido o divulgado información confidencial sin la autorización del titular; asimismo, los que obtengan beneficios económicos de tales actos o prácticas.

Las acciones administrativas, civiles o penales, relativas a esta ley serán reguladas en una ley posterior sobre procedimientos de observancia de los derechos de propiedad intelectual.

ARTÍCULO 7.- Confidencialidad en las relaciones laborales o

comerciales. 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.

ARTÍCULO 8.- Protección de datos suministrados para aprobar la comercialización de productos farmacéuticos o agroquímicos. Si, como condición para aprobar la comercialización de productos farmacéuticos o agroquímicos que utilicen nuevas entidades químicas, se exige presentar datos de prueba u otros no divulgados cuya elaboración suponga un esfuerzo considerable, los datos referidos se protegerán contra todo uso comercial desleal y toda divulgación, salvo cuando el uso de tales datos se requiera para proteger al público o cuando se adopten medidas para garantizar la protección contra todo uso comercial desleal. No obstante lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo, las autoridades competentes podrán utilizar datos de prueba sin divulgar la información protegida, cuando se trate de estudios contemplados en las reglamentaciones sobre registros de medicamentos o agroquímicos para prevenir prácticas que puedan inducir a error al consumidor o para proteger la vida, la salud o la seguridad humanas, o bien, la vida o salud animal o vegetal, o el medio ambiente a fin de prevenir el abuso de los derechos de propiedad intelectual o el recurso a prácticas que limiten el comercio injustificadamente.

ARTÍCULO 9.- Protección de la información no divulgada en procesos administrativos o judiciales. En todo proceso, administrativo o judicial, en que alguna de las partes deba revelar información no divulgada, la autoridad que conozca del asunto deberá adoptar todas las medidas necesarias para impedir su divulgación a terceros ajenos a la controversia. Ninguna de las partes en el

proceso podrá revelar ni usar dicha información.

ARTÍCULO 10.- Protección. La protección de la información no divulgada no otorga derechos como una patente; se caracteriza por otorgar un derecho limitado de propiedad en cuanto a su posesión y usufructo, siempre y cuando se cumplan las condiciones señaladas en el primer párrafo del artículo 2 de la presente ley.

ARTÍCULO 11.- Reglamento. El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley en un plazo de sesenta días a partir de su publicación.

Rige a partir de su publicación.

**b) Directriz D-2-2004-CO Contraloría General de la República**

[CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA]<sup>3</sup>

**Artículo 1.**

2. Cuando el personal de las auditorías internas y de la Contraloría General esté autorizado a asesorar o a prestar servicios distintos de la fiscalización a una entidad fiscalizada, debe evitarse hay que procurar que estos servicios no lleven a un conflicto de intereses. En particular, el personal de la auditoría interna o de la Contraloría General debe velar porque dichos servicios o asesoramiento no incluyan responsabilidades o facultades de gestión, que deben continuar desempeñando con claridad la administración. Lo anterior sin que se descuide la prohibición existente del ejercicio liberal de la profesión.

2.3. Conflicto de intereses. 1. El personal de las auditorías internas y de la Contraloría General deberá proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su independencia e integridad, sin perjuicio del deber de denunciar ante las instancias competentes.

2. El personal de las auditorías internas y de la Contraloría General debe evitar relaciones razonablemente inconvenientes con los directivos y el personal de la entidad fiscalizada y otras personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad de los auditores y funcionarios de la Contraloría General para actuar.

3. El personal de las auditorías internas y de la Contraloría General no deberá utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberá evitar relaciones razonablemente inconvenientes que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de su objetividad e independencia.

4. Con las excepciones de ley, el personal de las auditorías internas y de la Contraloría General debe mantener confidencialidad respecto de la información que se les haya suministrado para el ejercicio de su trabajo o que hayan conocido con ocasión de éste.

### **3 JURISPRUDENCIA**

#### ***a) El contrato de confidencialidad en la Jurisprudencia***

[SALA SEGUNDA]<sup>4</sup>

Exp: 96-001309-0185-LA

Res: 2003-00089

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas diez minutos del veintiocho de febrero del dos mil tres.

Proceso ordinario, establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por RICARDO ALEJANDRO CAVAZOS PADILLA, contador público y auditor, contra LABORATORIOS GRIFFITH DE CENTROAMÉRICA SOCIEDAD ANÓNIMA representada por su

presidente Roberto Piña Rico, ingeniero. Actúan como apoderados especiales judiciales del actor el licenciado Roberto Suñol Prego y de la demandada los licenciados Víctor Manuel Garita González y Manuel Antonio González Sanz, estos tres últimos abogados. Todos mayores, casados y vecinos de San José.-

RESULTANDO:

1.- El apoderado del actor, en escrito de demanda de fecha dos de setiembre de mil novecientos noventa y seis, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene al accionado, a lo siguiente: Se declara con lugar la presente demanda ordinaria en contra de Laboratorios Griffith de Centroamérica Sociedad Anónima; que se ordene la resolución judicial de las cláusulas III y IV del Acuerdo de Confidencialidad que el actor suscribió con el demandado, declarándose la nulidad de aquellas; que se condene al demandado al pago de daños y perjuicios causados al actor, pagaderos en dólares o en su defecto en colones al tipo de cambio interbancario de venta al momento de su ejecución y que consisten en daño material que corresponde a los salarios dejados de percibir desde su despido hasta la obtención de una sentencia condenatoria en contra de la empresa demandada, a razón de trece mil ochocientos treinta dólares mensuales que corresponde al último salario pagado, suma que a la fecha asciende a noventa y seis mil ochocientos diez dólares; el pago de daño moral causados al buen nombre del actor y de su familia, el cual se valora en trescientos cincuenta mil dólares; el pago de intereses legales sobre las sumas por concepto de salarios dejados de percibir hasta la fecha de la obtención de una sentencia condenatoria y el pago de ambas costas de la acción.-

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha quince de octubre de mil novecientos noventa y seis, y opuso las excepciones de falta de derecho, la excepción de litis consorcio pasivo necesaria y la genérica de sine actione agit.-

3.- La jueza, licenciada Mayita Ramón Barquero, por sentencia de las diez horas cuarenta minutos del nueve de marzo del año dos mil, dispuso: <sup>2</sup> Razones expuestas, citas legales aducidas, artículo 490 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, se resuelve: Se declara parcialmente con lugar la demanda ordinaria laboral establecida por RICARDO CAVAZOS PADILLA contra

LABORATORIOS GRIFFITH DE CENTROAMÉRICA SOCIEDAD ANÓNIMA , representada por Roberto Piña Rico . Se anulan las cláusulas 2 TERCERA Y CUARTA 2 del 2 ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD 2 suscrito entre las partes y que tiene fecha diecinueve de enero de mil novecientos noventa y seis. Debe la sociedad accionada reconocer y retribuir al accionante los siguientes extremos: DAÑO MATERIAL : una proporción igual a seis meses de salario, por la suma de VEINTISIETE MIL QUINIENTOS SETENTA Y CINCO DÓLARES CON CUARENTA Y SEIS CENTAVOS DE DÓLAR. DAÑO MORAL: Una proporción igual a cuatro meses de salario, por un monto de DIECIOCHO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES DÓLARES CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS DE DÓLARES. PARA UN TOTAL DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS (materiales y morales) DE CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE DÓLARES CON DIEZ CENTAVOS DE DÓLAR. PERJUICIOS: los intereses sobre los montos aquí concedidos, al tipo legal, sea el establecido en el artículo 1163 del Código Civil, a partir de la firmeza del fallo y hasta su efectivo pago. Las sumas aquí concedidas podrá ser verificado so pago en colones, al tipo de cambio interbancario de venta al momento de su cancelación. Se rechazan las excepciones genérica de sine actione agit en cuanto es comprensiva de la de falta de derecho, también opuesta en forma separada; en cuanto ha resultado estimatoria la acción y se rechaza en cuanto es comprensiva de la falta de legitimación activa y pasiva y falta de interés actual. Son ambas costas a cargo de la parte accionada, fijadas las personales en un veinte por ciento del total de la condenatoria. 2 .-

4.- La parte actora y demandada apelaron y el Tribunal de Trabajo, Sección Primera del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Julia Varela Araya, Sonia Rodríguez Rodríguez y Luis Fernando Salazar Alvarado, por sentencia de las ocho horas del tres de agosto del dos mil uno, resolvió: 2 Se declara que en los procedimientos no existen defectos u omisiones capaces de producir nulidad por indefensión. Se revoca la sentencia recurrida en cuanto a la fijación del salario promedio y como consecuencia de ello los montos que estableció por daño material y daño moral. Se fija el salario promedio en once mil seiscientos noventa y un dólares con sesenta y un centavos. La obligación por daño material será por la cantidad de setenta mil ciento cuarenta y nueve dólares con sesenta y seis centavos y el daño moral otorgado será por la suma de cuarenta y seis mil setecientos sesenta y seis dólares con cuarenta y cuatro centavos. En todo lo demás, se confirma el fallo recurrido. 2 .-

5.- Los apoderados del actor y de la demandada formularon recurso, para ante esta Sala, en memoriales de datas veintiocho de agosto y catorce de setiembre ambas del dos mil uno, los cuales se fundamentaron en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.-

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.-

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- El presente proceso versa sobre la validez de las cláusulas tercera y cuarta de un acuerdo de confidencialidad, suscrito entre las partes con motivo de la relación laboral que medió entre ellas. El demandante laboró para Laboratorios Griffith de Centroamérica S. A. hasta el 31 de marzo de 1996, en virtud de un finiquito con pago de prestaciones laborales. Antes de esa fecha, el 19 de enero de ese mismo año, las partes habían suscrito el expresado acuerdo, del cual interesa destacar las cláusulas segunda a cuarta, que dicen:

"SEGUNDA: EL EMPLEADO reconoce que para el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades ha adquirido o podrá adquirir y ha tenido o podrá tener acceso a secretos industriales o comerciales cuyo contenido o información es por su naturaleza confidencial y de gran valor para GRIFFITH y sus accionistas, tales como los proyectos de investigación y desarrollo de productos y sus fórmulas, invenciones, patentes, diseños, descubrimientos, ingeniería, tecnología, procesos, procesos de producción, métodos de manufactura, análisis químicos, especificaciones, listas de clientes y proveedores, así como información relativa a costos y precios de productos y servicios de GRIFFITH, e información confidencial de los clientes de GRIFFITH relacionada entre otras cosas con fórmulas, procesos, precios, mercadotecnia, ingeniería, métodos de manufactura y planeación estratégica. Por lo tanto el EMPLEADO se compromete a no revelar en ningún tiempo y bajo ninguna circunstancia dicha información confidencial, incluso después que sus obligaciones y responsabilidades como EMPLEADO hayan cesado definitivamente salvo cuando dicha información haya sido hecha pública por GRIFFITH.

TERCERA: EL EMPLEADO se obliga a que durante el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades como empleado de GRIFFITH y hasta dos años después de que dichas obligaciones y responsabilidades hayan cesado definitivamente, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrá involucrarse, ya sea directa o indirectamente, por su propia cuenta o como empleado de otra empresa, en actividades similares a las desempeñadas por GRIFFITH. En caso de que el EMPLEADO incumpliese con la obligación a que se refiere la presente cláusula, se considerará que el EMPLEADO está utilizando información confidencial de GRIFFITH en dichas actividades.

CUARTA: En Caso de incumplimiento de las obligaciones contraídas por el EMPLEADO en los términos de las cláusulas anteriores, el EMPLEADO quedará sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a GRIFFITH y a las sanciones penales a que se haga acreedor".

II.- En concreto, el demandante pretendió la "resolución judicial" de las cláusulas III y IV y su "nulidad", con el pago de los daños y perjuicios causados, en los términos que se indican en la demanda y el Tribunal de instancia la acogió en el sentido de la nulidad, pues eso es lo que se desprende del contexto de la demanda, en el tanto lo que se indica como causa de pedir son vicios del acto y no el incumplimiento de cláusula alguna.-

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). 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. Por consiguiente, el agravio invocado por la parte demandada deviene en intrascendente, porque de todas maneras la nulidad acordada por el Tribunal ha de mantenerse en atención a lo antes dicho.-

IV.- También protesta la parte demandada la forma en que el Tribunal fijó el salario del actor en once mil seiscientos noventa y un dólares, que es, según se afirma en el fallo, el promedio resultante de las liquidaciones hechas por sus labores en Costa Rica y Panamá, según las cuales en Costa Rica devengaba cuatro mil quinientos noventa y seis dólares y en Panamá tres mil quinientos cuarenta y siete dólares ochenta y cinco centavos. Para dicha parte recurrente ese promedio es menor, para lo cual basta una

simple operación aritmética. Además, acusa un mal proceder del Tribunal, debido a que la única demandada en el proceso es Laboratorios Griffith de Centroamérica S. A. y no existe en todo en el expediente ninguna prueba que demuestre que la empresa panameña para la cual trabajó el actor conforme una unidad económica con la demandada, de tal manera que no existe razón para calcular el promedio mensual tomando en cuenta los montos pagados al actor por una entidad ajena a la mencionada sociedad y aún aceptando la tesis del Tribunal, el promedio fijado está errado en tres mil quinientos cuarenta y siete dólares con setenta y seis centavos; errores de hecho y de derecho que ameritan acoger el presente recurso en esos aspectos.-

V.- El Tribunal procedió correctamente al incluir, para efectos de establecer el promedio salarial del actor, tanto los salarios pagados a nombre de la demandada, como las remuneraciones que se pagaron a nombre de Griffith Panamá S.A., pues, en la realidad, se trata de una misma organización empresarial que opera bajo una misma denominación (GRIFFITH). En el mismo contrato de confidencialidad a que se refiere proceso y que se hizo firmar al actor está escrito en un formulario de "GRIFFITH LABORATORIES", que es una denominación general de la empresa, con el mismo logotipo y en ese documento se habla de que el demandante estuvo a negocios, operaciones y actividades comerciales de "GRIFFITH", escrito así en términos también generales. Y toda la demás documentación que obra en el expediente revela la misma situación; particularmente son dignas de destacar la carta que le dirigió desde Illinois, Estados Unidos, Dean L. Griffith, del Centro de Griffith en esa ciudad (documento de folio 5); otra carta que le envió Jorge Doehner el 28 de diciembre de 1994 (folio 6), en su carácter de Presidente del Grupo Latinoamericano de "Laboratories Griffith", en la cual se habla de una clasificación del rendimiento laboral del actor; y en general los documentos de sus prestaciones laborales, confeccionados por Peat Marwick and Company (folios 20 y siguientes), en la cual se involucran las operaciones de los dos países (Costa Rica y Panamá). Sin duda, entonces, se trata de una misma organización empresarial, con operaciones transnacionales, de modo que la demandada, al conformar una unidad con ella, ha sido correctamente tenida como responsable de la obligación surgida con motivo de la nulidad del mencionado pacto de confidencialidad (sobre los grupos de interés económico pueden consultarse los votos de esta Sala números 390, de las 15:00 horas, del 10 de diciembre de 1999; 207, de las 10:11 horas, del 11 de febrero del 2000; 680, de las 10:00 horas, del 7 de julio del 2000; y, 14, de las 10:10 horas, del 25 de enero del

2002).-

VI.- La sentencia impugnada adicionó al hecho probado identificado con la letra "F", lo siguiente: "Esa liquidación total comprende las liquidaciones hechas por las labores en Costa Rica y Panamá, estableciendo un salario promedio mensual en Costa Rica de cuatro mil quinientos noventa y seis dólares y en Panamá de tres mil quinientos cuarenta y siete dólares con ochenta y cinco centavos, para un promedio total mensual de once mil seiscientos noventa y un dólares, con sesenta y un centavos de dólar". Lo anterior fue retomado en el punto "b", del Considerando VI; lo que, evidentemente, responde a un error aritmético, tal y como se señala en el recurso; pues, al sumarse esos rubros nos arroja un total de \$8143.85. Además, revisado minuciosamente el expediente, no existe prueba, con base en la cual se pueda concluir que el promedio salarial fue el apuntado por el fallo.-

VII.- El tema de si los tribunales de trabajo tienen competencia para conocer del extremo relativo al daño moral, no es atendible en esta etapa del proceso, pues el mismo es de naturaleza formal y como tal no es de fondo, sino de forma (doctrina del artículo 559 del Código de Trabajo). En todo caso, lo que ha dicho la mayoría de la Sala en varias oportunidades, es que en materia de despido, en un sistema de indemnizaciones tasadas como el nuestro, no es posible conceder separada y adicionalmente a la tarifa ya contemplada en la ley, indemnización por daño moral, porque la tasa comprende en general toda indemnización (véase, entre otras, el Voto de esta Sala número 110, de las 10:00 horas, del 17 de abril de 1996). El caso de autos es diferente, pues de lo que se ha tratado en este proceso es de la nulidad de un convenio y del pago de los daños y perjuicios derivados, como ya se dijo, de esa invalidez; caso en el cual, la estimación de la pretensión es fuente de responsabilidad por daños y perjuicios, a los efectos de restañar los derechos lesionados; y en tal supuesto, si la conducta ilegítima constituye un acto invasor de la esfera moral, es procedente también, además de las restituciones propias del campo material, la reparación del interés moral (artículos 41 de la Constitución Política y 844 del Código Civil). Como sucede en términos generales en el campo del derecho indemnizatorio, en torno al daño moral, se pueden plantear dos cuestiones: una en torno a la existencia del daño; y otra, en relación con su extensión, o sea el monto. El Tribunal al determinar que se había ocasionado un daño de este tipo fijó la indemnización en el

tanto de cuatro meses de salario, cuantificados en cuarenta y seis mil setecientos setenta y seis dólares con cuarenta y cuatro centavos, atendiendo a que el acto ilegítimo de la parte demandada lesionó su derecho extrapatrimonial, al limitarlo en las posibilidades de obtener un trabajo le provocó sufrimiento. En el recurso no se cuestiona el aspecto de la extensión del daño - con la salvedad del promedio salarial utilizado para calcular los derechos reconocidos-, sino, únicamente la existencia, en el sentido de que no hay ninguna prueba en los autos que demuestre el daño moral reclamado, de manera que no es posible acceder a su petición. Este tema no fue planteado en el recurso de alzada ante el Tribunal Superior, pues los agravios de la parte demandada ante este Órgano se limitaron a objetar la competencia de los tribunales laborales. Esa falencia es suficiente para que la Sala no pueda entrar a conocer sobre la protesta relacionada con la prueba (existencia) del daño moral, de acuerdo con el artículo 608 del Código Procesal Civil, aplicable al sub lite de conformidad con el numeral 452 del Código de Trabajo. De toda suerte, debe señalarse, conforme a la doctrina más generalizada, y en lo que se refiere al daño moral subjetivo, que es el otorgado en autos, que este no requiere, necesariamente, de una prueba directa por cuanto se da en el ámbito de la intimidad personal, en la psiquis, en el alma o contorno de los sentimientos, pues el menoscabo existe <sup>2</sup> in re ipsa <sup>2</sup>. En otro orden de ideas, la demandada viene alegando en el recurso que los extremos adicionales que se incluyeron en la liquidación del actor de noventa y un mil novecientos veinte dólares por compensación adicional, nueve mil doscientos setenta y nueve dólares con cuarenta y nueve centavos por bonificación y los veinte mil seiscientos treinta y seis dólares con diez centavos por gratificación fueron pagados como contraprestación a la obligación que el actor había asumido en el contrato de confidencialidad, agravio que tampoco es de recibo en esta instancia rogada, según las normas antes indicadas, por cuanto, no solo no fue alegado así al contestar la demanda, sino que tampoco fue planteado en el recurso de alzada ante el Tribunal Superior, conforme ya se reseñó, por lo que tal cuestión no podía ser objeto del recurso.-

VIII.- Recurso de la parte actora.

Esta parte muestra inconformidad sólo en cuanto se concedió por daño material una proporción igual a seis meses de salario; no obstante haberse tenido por demostrado que al accionante se le impidió acceder a las fuentes de trabajo por dos años. En

consecuencia, se pide revocar el fallo en dicho aspecto; para, en su lugar, condenar a la demandada a pagar por dicho concepto veinticuatro meses de salario a razón de \$11 691.61 cada uno, para un total de \$280 598.64. También se pide condenarla a pagar las costas del recurso y fijar los honorarios profesionales en un 20% del total de los honorarios del proceso. La sentencia impugnada fijó prudencialmente la indemnización en seis meses, al estimar que "...no se puede fijar en el salario completo durante la vigencia de la restricción, porque el trabajador podrá laborar, aunque no en el trabajo que él libremente quiera tener, sino en el que las posibilidades reducidas por el compromiso le permita, lo que lógicamente le puede generar menores ingresos, pero no le elimina la posibilidad de contar con algún ingreso ...". El artículo 844 del Código Civil, establece que la declaratoria en sentencia de una nulidad absoluta -como es el caso en examen por falta de causa de la contratación- da derecho a las partes para ser restituidas en el mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo, siempre que la nulidad no sea por lo ilícito del objeto o de la causa, en cuyo caso no podrá repetirse lo que se ha dado o pagado a sabiendas. En este asunto, dada la naturaleza de la obligación impuesta al actor sin retribución alguna, a saber, una obligación de no hacer y la imposibilidad de tornar las cosas a su punto de arranque, la restitución al demandante por la vía de los daños y perjuicios, debe consistir, necesariamente, en la contraprestación que debió fijarse en la contratación a su favor (omisión en el contrato que provocó la lesión a los derechos del actor), la que, por razones obvias ha de estimarse prudencialmente. De acuerdo a los principios de razonabilidad y de equidad, en modo alguno puede consistir en los salarios correspondientes a dos años, como se pretende en el recurso, porque, tal y como se expresa en el fallo impugnado, en realidad, el trabajador, sí pudo relacionarse laboralmente en áreas distintas a la especificada en la contratación que interesa. Tomando en consideración que el demandante se relacionó con la demandada por un tiempo prolongado -por más de veinte años- en el sector alimenticio; (de 1973 a marzo de 1996), fecha esta última para la cual ostentaba los cargos de Presidente de Griffith Panamá y Laboratorio Griffith de Centroamérica S.A, en Costa Rica; llevan a la Sala a considerar que sus mejores posibilidades de empleo, estaban en esta área y, por consiguiente, una obligación como la impuesta, como se dijo, sin retribución alguna, le causó una lesión patrimonial importante. En ese orden de ideas, la prudencia indica que el daño material no puede circunscribirse a seis meses de salarios como lo dispusieron los señores jueces sentenciadores. Mas, tampoco, como se mencionó, pueden otorgarse, los veinticuatro

meses a que alude el recurrente, porque, se repite, aún con dicha limitación, él podía prestar servicios en otras áreas. Así las cosas, es justo elevar la indemnización por dicho concepto durante todo el tiempo de la limitación que se le impuso, pero reducido el importe a un cincuenta por ciento del ingreso que percibía durante la vigencia de la relación laboral.-

IX.- En materia de trabajo existe tercera instancia rogada y no recurso de casación. Existen normas especiales, contenidas en el Código de Trabajo (artículos 494 y 495) que regulan lo concerniente a las costas del proceso, tanto procesales como personales; las cuales cobijan la labor profesional durante todas las etapas del proceso. Por eso, el segundo punto planteado por la parte actora, en el que se pretende la imposición de costas por el recurso, independientes de las del resto del proceso, no es procedente porque no existe ninguna disposición legal, aparte de aquellas, que lo autorice.-

X.- Como corolario de lo que viene expuesto, la sentencia impugnada debe revocarse, en cuanto fijó un promedio salarial de once mil seiscientos noventa y un dólares, con sesenta y un centavos y calculó con base en éste, las sumas a pagar por daño material y daño moral; así como al otorgar por daño material solamente seis meses de salarios. En su lugar, debe establecerse que dicho promedio fue de ocho mil ciento cuarenta y tres dólares con ochenta y cinco centavos y, en consecuencia, ordenar cancelar por daño material, un total correspondiente al cincuenta por ciento del ingreso que pudo haber percibido durante el período que se comprometió a no trabajar, o sea la suma de noventa y siete mil setecientos veintiséis dólares con veinte centavos y por daño moral treinta y dos mil quinientos setenta y cinco dólares con cuarenta centavos. En lo demás, se debe confirmar.-

POR TANTO

Se revoca la sentencia recurrida en cuanto fijó un promedio salarial de once mil seiscientos noventa y un dólares, con sesenta y un centavos y calculó con base en éste, las sumas a pagar por daño material y daño moral. También se modifica el fallo en cuanto otorgó por daño material solamente seis meses de salarios. En su lugar, se establece que dicho promedio fue de ocho mil ciento cuarenta y tres dólares con ochenta y cinco centavos y que por este último extremo debe reconocerse el cincuenta por ciento del ingreso que pudo haber percibido durante el período que se

comprometió a no trabajar, o sea la suma de noventa y siete mil setecientos veintiséis dólares con veinte centavos y por daño moral treinta y dos mil quinientos setenta y cinco dólares con cuarenta centavos. En lo demás, se confirma.-

**FUENTES CITADAS**

- 1 ARIAS GONZÁLEZ, Karylin. El Contrato de Confidencialidad: Proyecto de ley. Universidad de Costa Rica. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. 2005. pp 85-87.
- 2 Asamblea Legislativa. Ley de Información No Divulgada. Ley : 7975 del 04/01/2000
- 3 CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Directriz D-2-2004-CO. Resolución de las nueve horas del doce de noviembre del 2004.
- 4 Sala Segunda De La Corte Suprema de Justicia Resolución: 2003-00089. San José, a las nueve horas diez minutos del veintiocho de febrero del dos mil tres.