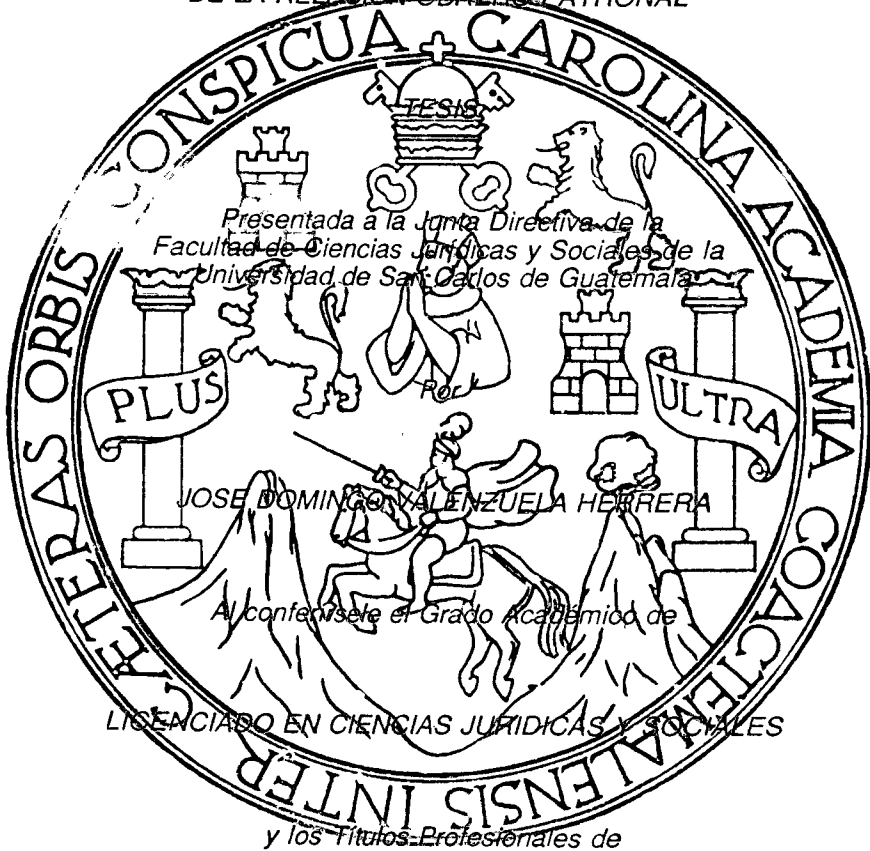


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

"EL SECRETO DE LOS TRABAJADORES DERIVADO
DE LA RELACION OBRERO-PATRONAL"



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, enero de 1,997.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DL
04
T(3208)

JUNTA DIRECTIVA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. JOSE FRANCISCO DE MATA VELA
VOCAL I: Lic. LUIS CESAR LOPEZ PERMOUTH
VOCAL II: Lic. JOSE ROBERTO MENA IZEPPI
VOCAL III: -----
VOCAL IV: Br. HOMERO IVAN QUIÑÓNEZ MENDOZA
VOCAL V: Br. JOAQUIN ENRIQUE PINEDA GUDIEL
SECRETARIO: Lic. HECTOR ANIBAL DE LEON VELASCO

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. Alfredo Bonatti Lazzari
Vocal: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Secretario: Lic. Henry Osmin Almengor Velásquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo
Vocal: Lic. José Rolando Rosales Hernández
Secretario: Lic. Jorge Mario Alvarez Quiros

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



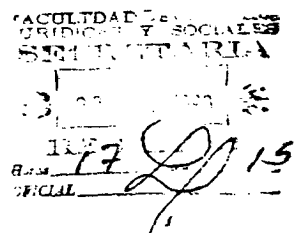
3147-96

Lic. José G. Toledo Paz

Lic. Augusto Valenzuela Herrera

Guatemala, 19 de octubre de 1,996

Licenciado
José Francisco De Mata Vela
Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Señor Decano:

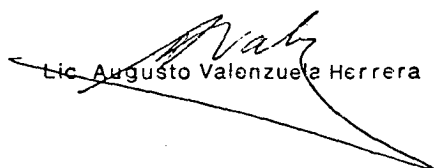
De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con el encargo que se me hiciera por parte de esa Facultad, mediante carta de fecha 28 de noviembre de 1995, de asesorar la tesis de graduación de José Domingo Valenzuela Herrera denominada "EL SECRETO DE LOS TRABAJADORES DERIVADO DE LA RELACION OBRERO-PATRONAL".

Dicho trabajo de tesis, a mi criterio, llena todos los requisitos exigidos por la Universidad, por lo que me permito recomendar se acepte la misma.

Es importante indicar que el trabajo realizado por el Bachiller Valenzuela Herrera, es de suma importancia en el campo del derecho laboral guatemalteco y constituye un valioso aporte a la bibliografía existente en nuestro país, ya que el tema fue debidamente analizado e investigado y contiene trabajo de campo y aportación personal del autor.

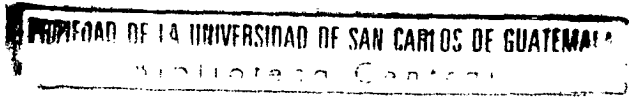
Aprovecho la ocasión para reiterarle al señor Decano mis muestras de distinguida consideración, suscribiéndome como su atento servidor.

Sin otro particular,


Lic. Augusto Valenzuela Herrera

NUEVO PBX/FAX
(3) 667065

16 Calle 13-25, Zona 10 (01010) Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A. Teléfonos: 631141 - 630221. Telefax: 371749



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



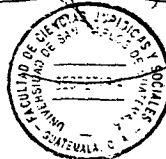
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, 01015
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, veinticuatro de octubre de mil novecientos no-
venta y seis.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, para
que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller -
JOSE DOMINGO VALENZUELA HERRERA y en su oportunidad emita
el dictamen correspondiente.-----

alhj.





3318-96

Guatemala, 6 de noviembre de 1,996

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
Presente

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA**

6 NOV. 1996

RECIBIDO
Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JOSÉ DOMINGO VALENZUELA HERRERA, el cual se titula "EL SECRETO DE LOS TRABAJADORES DERIVADO DE LA RELACION OBRERO PATRONAL".

El trabajo realizado por el Bachiller Valenzuela Herrera viene a constituir una excelente monografía sobre el secreto profesional, como se conoce en la doctrina, que como acertadamente lo señala el autor, es parte de las obligaciones que adquiere el trabajador, derivada del Contrato Individual de Trabajo; la importancia del tema es mayor si se toma en cuenta el desarrollo que de día en día va alcanzando la Industria y el Comercio en nuestro país, actividades económicas en las cuales es más importante y tiene más trascendencia el Secreto Profesional.

El autor consultó la bibliografía recomendable para el tema y aceptó todas las sugerencias que se le hicieron, arribando a conclusiones congruentes con el informe, por lo que opino: *que si llena los requisitos mínimos, exigidos por nuestra casa de estudios para esta clase de trabajos; y puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.*

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
REVISOR

Lic. Marco Tullio Castillo Lutín
Abogado y Notario

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, Guatemala

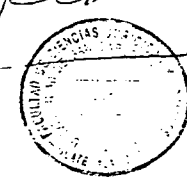


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, once de noviembre de mil novecientos veinte y
seis.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden se autoriza la
Impresión del Trabajo de Tesis del Bachiller JOSE DOMINGO
VALENZUELA HERRERA intitulado "EL SECRETO DE LOS TRABAJA-
DORES DERIVADO DE LA RELACION OBRERO PATRONAL". Artículo
22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Públi-
co de tesis.-----

alhj.

[Handwritten signature]



DEDICO ESTA TESIS

A DIOS TODOPODEROSO

A MIS PAPAS:

Pedro Valenzuela González y Cecilia Herrera Telón de Valenzuela.

A MIS HERMANOS:

Augusto, Samuel Antonio, Reyna Josefina, Rosa María y Roberto.

A MIS SOBRINOS:

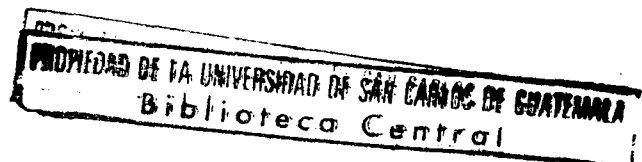
María Fernanda, Rosa Lily, Elvir Antonio, José Javier, Flor de María y Carmen Lucía.

A MI NOVIA:

Karen Jaquelina Sierra Castillo.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A la Aldea San José El Rinconcito, Municipio de Santa Rosa de Lima, departamento de Santa Rosa.



INDICE

Pág

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

a)	SUJETOS DE LA RELACION LABORAL	1
	a.1) Trabajador	1
	a.2) Patrono	3
b)	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	4
c)	PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACION LABORAL	5
d)	SECRETO	5
e)	SECRETO LABORAL	5
f)	TIPOS DE SECRETO	6
	f.1) Técnicos	6
	f.2) Comerciales	6
	f.3) De Fabricación	6
g)	FIDELIDAD	7
	g.1) FIDELIDAD A LA EMPRESA	7

CAPITULO II

"DOCUMENTOS EN LOS CUALES PUEDE CONSTAR EL SECRETO LABORAL"

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	16
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	17
PACTO O CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	20

CAPITULO III

"CATEGORIAS DE TRABAJADORES OBLIGADOS A GUARDAR EL SECRETO LABORAL"

a)	Cargos de Confianza	27
b)	Ejecutivo	28
c)	Representantes del Patrono	29
d)	Intermediario	30
e)	Trabajadores Administrativos	30
f)	Trabajadores de Planta	31
g)	Vendedores	31

CAPITULO IV

"RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LA VIOLACION AL SECRETO LABORAL"

a)	REVELACION DEL SECRETO	37
	a.1) Revelación Culposa	38
	a.2) Revelación Dolosa	39
b)	EMPLEAR EL SECRETO EN PROVECHO PROPIO O DE UN TERCERO	40
	b.1) Con ánimo de lucro	40
	b.2) Sin ánimo de lucro	40

CAPITULO V

"REGULACION LEGAL DE LAS CONSECUENCIAS Y RESPONSABILIDADES"

a)	DESPIDO DIRECTO Y JUSTIFICADO	45
b)	ACCION PENAL	47
	b.1.) Sujetos del Delito	48
	b.1.1.) Autor	48

b.1.2) Cómplice	48
b.2.) Clases de Penas	49
b.2.1) Privación de libertad	49
b.2.2.) Pecuniaria	50
c) ACCION CIVIL	51
c.1) Daños	52
c.2) Perjuicios	53

CAPITULO VI

"PRESCRIPCION DE LA RESPONSABILIDAD"

a) PRESCRIPCION PARA HACER EFECTIVO EL DESPIDO DIRECTO JUSTIFICADO	60
b) PRESCRIPCION DE LA ACCION PENAL	60
c) PRESCRIPCION DE LA ACCION CIVIL	62
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACION	69
BIBLIOGRAFIA	71

INTRODUCCION

En todo tipo de relación laboral existente hay obligaciones para ambas partes, siendo básicamente estas partes trabajadores y patronos; nuestro Código de Trabajo en el capítulo sexto, título segundo, trae establecidas las obligaciones para los trabajadores, dentro de las cuales contempla la que es objeto de nuestro estudio, siendo "la obligación de los trabajadores de guardar los secretos de que tengan conocimiento con motivo del trabajo".

El tema a tratar en este trabajo, contempla el caso de un precepto legal vigente en toda su plenitud dentro de la legislación laboral, no dejando por eso de ser novedoso dentro de dicho campo; este deber u obligación que legalmente se debe de guardar por los trabajadores, no se le da en la práctica el rigor y claridad que debe de tener para seguridad de trabajadores y patronos, ya que nuestra ley laboral trata someramente lo referente a este tema.

Para llevar a cabo este trabajo fue necesario efectuar entrevistas a personas que tienen relación directa con este tema, como lo son Jueces y Magistrados de los Tribunales de Trabajo, Inspectores de Trabajo y Empresas de diferente actividad económica.

Es así como al profundizar en el análisis del secreto laboral se determina, entre otras cosas, qué es el secreto laboral, quienes son las personas obligadas a guardarlo, si todos los empleados tienen la misma obligación de guardarlos, si debe constar por escrito para que constituya una obligación, consecuencias y responsabilidades a que se

hace acreedor la persona que revele los secretos.

Se espera que este trabajo contribuya a la bibliografía jurídica guatemalteca y despierte el interés por regular de una mejor forma esta obligación para seguridad jurídica de trabajadores y patronos, ya que se pudo establecer que no tienen mayor conocimiento sobre este tema.

CAPITULO I

a) **SUJETOS DE LA RELACION LABORAL:**

Bajo este concepto debemos incluir a todas las personas que participan de las relaciones del trabajo, siendo estas las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, pero fundamentalmente son trabajadores y patronos.

"Son aquellos que como trabajadores o como patronos, contratan la prestación de sus servicios o de los servicios ajenos". (1)

a.1) **Trabajador:**

*El artículo tres del Código de Trabajo nos dice que:
"Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".*

(2)

"Que trabaja. Muy aplicado al trabajo. Jornalero, obrero".

(3)

"Es la persona (física) que libremente presta trabajo para un patrono mediante una relación jurídica de coordinación, pero con carácter dependiente." (4)

"Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado. Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta (en el caso de una asociación profesional de trabajadores) no pueda contratar la ejecución de una obra; sino esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a otras personas físicas, en el caso que efectivamente realizarán la prestación." (5)

Cabanellas también define al Trabajador como: "El sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de

acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre. Se reitera que se trata de persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamente la prestación de sus servicios". (6)

Desde mi punto de vista, trabajador es toda persona que presta a otra cualquier clase de servicio bajo su dependencia, a cambio de una retribución.

a.2) Patrono:

El artículo dos del Código de Trabajo, define al Patrono como: "Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". (7)

"Persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos". (8)

El tratadista Krotoschin lo denomina "como "empleador" y resulta de la contraposición en que éste, lógicamente, debe estar con respecto al trabajador. Por consiguiente, empleador es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores. Empleador (patrono) puede ser toda persona física o jurídica, sea esta de derecho privado (civil o

comercial) o de derecho público (Estado, Municipalidad, etc.). No importa que el empleador sea al mismo tiempo trabajador de otro patrono". (9)

En concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende la persona (natural o abstracta) dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas.

Desde mi punto de vista, patrono es la persona que utiliza los servicios de otra u otras personas, para que le presten sus servicios bajo su dependencia, a cambio de una retribución.

b) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

El artículo dieciocho del Código de Trabajo, nos dice que: "...es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". (11)

"Aquel por el cual una persona se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio a otro mediante cierto precio". (12)

c) **PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACION LABORAL:**

"Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...". (13).

d) **SECRETO:**

Son innumerables las fuentes de consulta en donde podemos encontrar el significado o definición de la palabra "SECRETO", pero todas coinciden en determinarla como "LO QUE CUIDADOSAMENTE SE TIENE RESERVADO Y OCULTO"; aquí encontramos que "EL SECRETO" es un concepto con un contenido negativo; porque es secreto lo que no puede ser conocido ni por todos ni por un círculo determinado de personas, sino solamente por una o por algunas.

e) **SECRETO LABORAL:**

Son aquellos hechos reservados y ocultos de la empresa de los que el trabajador tiene conocimiento con motivo del trabajo que desempeña y cuya divulgación le está prohibida.

Se pudo constatar en las empresas que hay mucho desconocimiento sobre el secreto laboral, además, si el mismo está regulado o no en nuestra legislación.

f) TIPOS DE SECRETO:

f.1) Técnicos:

Son aquellos a los que concurren personas expertas, peritos o especialistas de una rama del conocimiento o de la ejecución, dependiendo la actividad de cada empresa.

f.2) Comerciales:

Estos no tienen ninguna relación con el proceso productivo, toda vez que recaen sobre la organización financiera de todo establecimiento, tanto industrial como comercial. No se trata en estos casos de datos relacionados con las invenciones científicas o descubrimientos industriales o simplemente con los conocimientos tecnológicos, sino de informes confidenciales que sin poderse considerar verdaderos y propios secretos, son mantenidos celosamente en reserva por cada empresa. Así, por ejemplo, pueden ser considerados secretos comerciales, la lista de los clientes, los planes de desarrollo de la actividad comercial, informaciones comerciales fruto de particulares estudios e investigaciones.

f.3) De Fabricación:

Procedimiento peculiar de producción de una industria, aun no patentado, que obliga, a quien lo conozca por razones de trabajo, a no divulgarlo, so pena de responder por los

daños y perjuicios que ocasione.

El referido secreto se presenta en el mundo del Derecho como un bien incorporal dotado de ciertos caracteres similares al de aquellos, que permiten por eso incluirlo en la aludida propiedad.

Dentro del trabajo de campo realizado en los Tribunales de Trabajo, Inspección General de Trabajo y en Empresas de diferente actividad económica, pude establecer que muchos desconocen qué son los secretos de la empresa, pero la mayoría se inclinó o coincide en indicar como uno de los secretos laborales, en primer lugar, los estados financieros de las empresas. Derivado de dicho trabajo de campo podemos definir el secreto laboral de la siguiente manera: "Aquella información de tipo técnico, financiero, mercadológico u otro que le permite a la empresa mantener ventajas competitivas".

g) FIDELIDAD:

"Lealtad, cumplimiento de la palabra dada". (14)

g.1) FIDELIDAD A LA EMPRESA:

"Puede caracterizarse por una celosa actitud personal de no

perjudicar a la empresa o patrono a que se sirve y de contribuir a su desenvolvimiento y prosperidad. Tanto los beneficios que deben procurarse como los perjuicios que han de impedirse pueden ser patrimoniales y éticos. Su materialización principal se traduce en los deberes de abstenerse del descubrimiento de secretos profesionales y de no entregarse a una competencia desleal". (15)

Este deber de fidelidad es tanto más exigible cuanto mayor es la jerarquía del empleado y más dedicadas sus funciones.

En el presente capítulo se pretende conceptualizar tanto desde un punto legal como doctrinario, en una forma somera los elementos sobre los cuales están encaminadas los preceptos legales que dinamizan el Derecho Laboral. Valga este comentario no ha guisa de disculpa, sino porque los mismos han sido tratados con anterioridad en una forma profunda y porque no es el tema central del presente estudio. Se efectúa la conceptualización de dichos aspectos porque son el basamento para introducirnos en un concepto, que si bien es cierto está regulado en nuestra legislación, no por ello deja de ser novedoso como lo es el SECRETO LABORAL, que obviamente es sobre el cual descansa todo nuestro interés jurídico.

Partiendo de lo expuesto encontramos, en primer lugar, que para encuadrar a "los sujetos de la relación laboral" en algún momento la doctrina tiende a manejar un concepto bastante amplio al indicar que

bajo ese concepto "debemos incluir a todas las personas que participan de las relaciones de trabajo", y esto necesariamente nos obliga a preguntarnos quienes serán todas esas personas que participan de las relaciones de trabajo. La respuesta es harto difícil, toda vez que en un primer momento natural tendríamos únicamente a patrono y a trabajador; ahora bien, la norma laboral contiene figuras como la de Representante del Patrono, Intermediario (es prudente hacer mención que no es materia del presente estudio establecer las consecuencias legales de las mismas), que obviamente encajan perfectamente en el punto de vista doctrinario. Ahora bien, no obstante que nuestra legislación trae nominadas dichas figuras y que además nuestra realidad económica laboral trae nuevas instituciones como por ejemplo, "Las Operadoras de Personal" o de "Intermediación Laboral", en estricto sentido maneja un concepto restringido al indicar en la parte conducente del artículo primero que: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo...".

Con lo expuesto considero que independiente de manejar ya sea un concepto amplio o restringido en cuanto a fijar o bien determinar quienes son los actores de la relación laboral, he de indicar que ambos conceptos coinciden básicamente en que los mismos son **EL PATRONO Y EL TRABAJADOR**.

Teniendo claro que la doctrina y nuestro sistema legal coinciden básicamente en que tanto patrono como trabajador son los sujetos de la relación laboral, es necesario determinar qué entendemos por patrono

como por trabajador y diré que tanto el concepto legal como el doctrinario tienen como punto de concordancia el hecho de alguien que presta un servicio y alguien que recibe dicho servicio a cambio de una contraprestación, siendo elemento indispensable "la dependencia". Siguiendo ese orden de ideas encontramos además que esa relación de trabajo se perfecciona desde el mismo momento de que inicia la prestación del servicio, concepto que encontramos su razón de ser en el carácter tutelar del Derecho de Trabajo, aunado a que nuestra realidad laboral nos indica que es mínimo el porcentaje existente que para formalizar una relación laboral suscribe un contrato de trabajo de conformidad con la normativa legal vigente; es por ello que concibo que con gran tino el legislador previó una realidad social y estipuló que la relación laboral se perfecciona desde el mismo momento que se inicia la prestación del servicio.

Teniendo un panorama claro en cuanto a que en una relación laboral típica se tienen que conjugar necesariamente las figuras de patrono, trabajador, prestación de servicio, contraprestación por el servicio brindado y la relación de dependencia entre uno y otro, surge otro elemento que por su propia naturaleza y por la importancia que el mundo moderno le otorga, obliga a establecer cuál es la situación jurídica de que goza y este es el SECRETO LABORAL. Es así como los diversos tratadistas definen en estricto sentido al secreto como "lo que cuidadosamente se tiene reservado y oculto y al secreto laboral como los hechos secretos de la empresa y que por ende al trabajador le está prohibido divulgar". En dicho ámbito vemos diversas clasificaciones,

siendo las más comunes la de identificarlos como técnicos, comerciales y de fabricación; obviamente el secreto laboral tiene que ir acompañado de un elemento intrínseco, de carácter eminentemente personal y este es la FIDELIDAD.

Dentro de nuestro análisis, el objeto primordial es determinar qué sanciones impone nuestra ley, cuando ese secreto laboral, cuyo andamiaje principal es la FIDELIDAD, (es preciso aclarar que por su naturaleza solo es objeto de sanción desde un punto de vista moral), se ve transgredido. Debemos arribar como primera conclusión que el principal agente de ser objeto de sanción es el trabajador, porque sería una incongruencia y un total absurdo el pensar que el Patrono incurra en dicha transgresión, en virtud de que él es el principal afectado. Nuestra legislación en dicho aspecto comparte lo acotado por la doctrina tanto en lo referente a la clasificación como quién es el sujeto responsable de guardar "el secreto" y de tal suerte en el artículo sesenta y tres literal g) del Código de Trabajo, como parte de las obligaciones del Trabajador, establece guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación, imponiéndole una sanción en el caso de violentar dicho precepto, tal como lo establece el artículo setenta y siete, literal e), del mismo cuerpo legal, cuando se tipifica como una causa justa de despido y por ende se faculta al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

Vemos pues, como nuestra legislación a pesar de no dar un tratamiento extenso al tema del Secreto Laboral, es claro y contundente

al fijar la postura legal que deberá guardarse al producirse el supuesto jurídico contenido en la norma, debiendo ser claros que la aplicación de esta norma no es obstáculo para que el afectado pueda recurrir ante los órganos jurisdiccionales correspondientes a efecto de que se apliquen otro tipo de sanciones, como más adelante serán objeto del presente estudio.

NOTAS

Capítulo I

- (1) Guillermo Cabanellas. Tomo VI. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 304.
- (2) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (3) Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Editorial Epasa-Calpe, S.A. 1984. Página 1326.
- (4) Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Buenos Aires. 1,968. Página 21.
- (5) Guillermo Cabanellas. Tomo VI. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 449.
- (6) Guillermo Cabanellas. Tomo VI. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 450.
- (7) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (8) Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Editorial Epasa-Calpe, S.A. 1984. Página

1027.

- (9) Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Buenos Aires. 1,968. Página 50.
- (10) Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Buenos Aires. 1,968. Página 50.
- (11) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (12) Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Editorial Epasa-Calpe, S.A. 1984. Página 372.
- (13) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (14) Guillermo Cabanellas. Tomo III. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 371.
- (15) Guillermo Cabanellas. Tomo III. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 371.

CAPITULO II

"DOCUMENTOS EN LOS CUALES PUEDE CONSTAR EL SECRETO LABORAL"

Dentro de los deberes de los trabajadores u obligaciones como lo intitula el capítulo sexto, del título segundo, del Código de Trabajo, está guardar los secretos que tengan conocimiento los trabajadores con motivo del trabajo; este deber u obligación de guardar los secretos ha hallado configuración legal en nuestro derecho interno tanto a nivel laboral y penal como más adelante se tratará.

Considero que los documentos idóneos que pueden ser suscritos entre trabajadores y patronos, en los cuales puede constar la obligación de guardar los secretos que tengan conocimiento los empleados con motivo de la relación laboral, son el Contrato Individual

de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo y el Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, esto sin perjuicio de cualquier otro documento que las partes consideren apropiado en suscribir; a continuación estableceré tanto legal como doctrinariamente si el secreto laboral debe constar en este tipo de documentos para que tenga carácter vinculante respecto del trabajador.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

El Código de Trabajo en su artículo dieciocho establece que: "...Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". (16)

"El contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador". (17)

Al analizar la definición legal y doctrinaria de Contrato Individual

de Trabajo, pareciera que la única obligación por parte del trabajador fuera la prestación de los servicios, empero el artículo veinte del Código de Trabajo nos aclara esta situación al establecer que el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley; al amparo de dicha norma legal estimo que para que un trabajador esté obligado a guardar los secretos que tenga conocimiento con motivo del trabajo, no es necesario que conste en el propio contrato individual de trabajo, ya que como establece esta norma, el contrato individual de trabajo obliga no solo a lo que en él se establece sino a las consecuencias que del propio contrato se deriven, esto desde mi punto de vista significa que abarca también guardar los secretos de que tenga conocimiento el empleado con motivo del trabajo. Es más, como se dijo en el capítulo anterior, un mínimo porcentaje de la población laboral celebra sus contratos de trabajo en forma escrita y como también nuestra legislación laboral permite celebrar contratos de trabajo en forma verbal para ciertas actividades, entonces sería ilógico pensar que si no consta por escrito, no exista responsabilidad para el que divulgue los secretos de la empresa o patrono.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:

El artículo cincuenta y siete del Código de Trabajo establece que:
"Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo

afecten, con el objeto de precisar y regular las normas que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo". (18)

"Las relaciones jurídicas laborales pueden concretarse directamente entre las partes: según el contrato individual de trabajo; pueden regirse por las convenciones colectivas que pactan las asociaciones representativas de empresarios y trabajadores; pero se regulan, asimismo, por reglamentaciones de iniciativa y autoridad unilateral". (19)

Entre las designaciones más frecuentes de esta figura jurídica se hallan las de reglamento de taller, reglamento de trabajo, reglamento interior o interno de trabajo, reglamento de fábrica, reglamento de empresa, reglamento de servicio. En verdad las distintas formas obedecen a factores circunstanciales de predominio o preferencia, sin fundamentar por ello discrepancias esenciales.

Tal vez la expresión más divulgada, es la que se usa en nuestro medio y la que contempla nuestra legislación, siendo la de Reglamento Interior de Trabajo, porque esta denominación se adapta mejor a la variedad de empresas, al conjunto productor o laboral.

Ernesto Krotoschin nos dice que: "Por reglamento interno se entiende la colección ordenada de las condiciones especiales de trabajo válidas en una empresa o parte de ella. Por regla general, el reglamento

interno es hoy una especie de acuerdo de empresa. En cuanto tal, se distingue de éste por su contenido y finalidad más que por su naturaleza jurídica (en cuanto a los efectos normativos se refiere; el reglamento interno no produce efectos obligacionales). Pero el reglamento interno no siempre es el resultado de un acuerdo normativo entre el patrono y los representantes de los trabajadores." (20) Existen también sistemas en que la reglamentación interna emana de modo unilateral del empleador o, aun siendo acuerdo, no produce efectos normativos, tal es el caso de Guatemala, en virtud de que el Código de Trabajo faculta al Patrono a elaborar ese cuerpo normativo y ponerlo en vigor, previa aprobación de la Inspección General de Trabajo.

Ni la definición legal ni las doctrinarias establecen que la obligación del trabajador de guardar los secretos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo, debe constar en el Reglamento Interior de Trabajo, empero si nos apegamos a lo establecido en el artículo sesenta del Código de Trabajo, pareciera que nos aclara esta situación, ya que estipula que el Reglamento Interior de Trabajo debe contener todas aquellas normas necesarias para el buen cuidado de los bienes de la empresa; es cierto que esta norma es imperativa al indicarnos "debe", pero considero que los secretos de una empresa no pueden ser considerados como bienes, entonces no hay ninguna obligación de que conste en el Reglamento Interior de Trabajo la obligación de guardar los secretos, para que los trabajadores tengan la obligación de hacerlo, aunque técnicamente sería lo más apropiado.

Jueces e Inspectores de Trabajo, son de la opinión que el Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado es el documento en el cual se puede hacer constar la obligación de guardar el secreto, lo cual comparto.

PACTO O CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El artículo cuarenta y nueve de nuestro Código de Trabajo establece que: "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste". (21)

Guillermo Cabanellas nos dice que: "Como noción preliminar, se está ante el convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión, con respecto a uno o más empresarios, en lugar o por tiempo determinado. Surgió esta modalidad ante la desigualdad que, para concertar remuneración y obligaciones, era evidente en la contratación directa del trabajador, aislado ante el patrono, con mayor potencia jurídica y económica." (22)

"Convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por otro,

para regular las condiciones de trabajo, cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención." (23)

Como se puede apreciar, también en la definición legal y doctrinaria de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo no se establece que debe constar en el mismo la obligación del trabajador de guardar los secretos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo, pero éste también puede ser uno de los documentos idóneos para hacerlo constar.

Como quedó establecido, para que los trabajadores tengan la obligación de guardar los secretos de que tengan conocimiento con motivo del trabajo, no es necesario que conste por escrito dicha obligación; asimismo, el propio Código de Trabajo en su artículo sesenta y tres, literal g), lo concibe como una "obligación del trabajador", siendo la primera consecuencia al contravenir dicha norma, el despido justo que tiene derecho a hacer efectivo el patrono previo apercibimiento legal, esto sin perjuicio de encuadrar dicha contravención en uno de los delitos que establece el Código Penal.

Enfatizo que se trata de una obligación, lo que sustento con los siguientes puntos tanto doctrinarios como legales.

Doctrinariamente podemos definir la obligación como el derecho que tienen dos o más personas a exigir de otra u otras, y a veces a exigirse recíprocamente, una prestación, positiva o negativa.

Legalmente lo considero una obligación, no solo porque así la concibe el artículo sesenta y tres del Código de Trabajo, sino también porque el cuarto considerando, literal e) del mismo cuerpo legal, establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público..., esto significa que el Estado ha considerado que debe excluirse la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de manera distinta de cómo estableció el legislador; encuadrándolo en el tema objeto del presente estudio, significa que si el legislador estableció que el trabajador tiene la obligación de guardar los secretos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo, esta obligación ya no es necesario que conste en ningún otro documento para que el trabajador tenga que hacerlo.

Está por demás recordar que al amparo del artículo tres de la Ley del Organismo Judicial, el trabajador no puede alegar ignorancia con respecto a la obligación de guardar los secretos de la empresa, por el hecho de estar regulado solo en la ley.

Como quedó establecido, no es necesario que conste por escrito la obligación del trabajador de guardar los secretos de que tenga conocimiento con motivo de su trabajo, pero como una forma de regular adecuadamente esta situación entre la empresa y el trabajador e incluso para seguridad jurídica de las partes, es recomendable que quede establecido por escrito cuales son los secretos que deben guardar los trabajadores y a qué responsabilidades se hace acreedor el trabajador en caso de revelarlos.

A manera de ejemplo y de una manera amplia, estimo que ésta es la forma en que puede quedar redactada la cláusula, en cualquier documento que patronos y trabajadores tengan a bien suscribir para hacer constar la obligación de guardar los secretos que el trabajador tenga conocimiento con motivo del trabajo, adecuándolos desde luego a la actividad económica de cada empresa y a la situación particular en que se presente.

"I) El trabajador se obliga a resguardar todo material o información confidencial del patrono, de sus clientes o cualquier otra persona individual o jurídica con quien se tenga relación con motivo del trabajo contratado.

Expresamente se obliga a no divulgarla, transferirla, ni prestarla a terceros de ninguna forma; dicha información puede referirse a asuntos internos de la empresa o relacionada con los clientes del patrono o de cualquier otra tercera persona con quien el patrono tenga relación comercial.

II) Asimismo, en virtud de que el patrono es propietario y además elabora, posee, proporciona, ofrece y se dedica a actividades de alta investigación, mercadeo, computación, estudios y proyectos de alta tecnología, muchos de ellos clasificados como confidenciales, manifiesta el trabajador que formalmente se obliga y compromete en relación a la propiedad del patrono, incluyendo información, tecnología, documentación, programas, estudios, clasificaciones, métodos e investigaciones a que sean mantenidos, ejecutados y/o desarrollados con carácter confidencial y, como consecuencia, a que no se produzca

daño o perjuicio alguno para el Patrono. El trabajador tendrá acceso a información múltiple y en consecuencia, está plenamente consciente que tiene total responsabilidad de proteger, custodiar, guardar, preservar y defender los documentos, información de toda clase, fórmulas, clasificaciones y en general todos los métodos que el patrono posea o en el futuro adquiriera, estando enterado de las responsabilidades legales (civiles y penales) en que incurrirá en caso de que por culpa o dolo, dicha información, documentos o bienes del patrono, sean total o parcialmente conocidos, usados, empleados o aprovechados por terceros."

NOTAS

Capítulo II

- (16) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (17) Guillermo Cabanellas. Tomo III. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Páginas 337 y 338.
- (18) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (19) Guillermo Cabanellas. Tomo V. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 649.
- (20) Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Buenos Aires. 1,968. Página 369.
- (21) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (22) Guillermo Cabanellas. Tomo V. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 7.
- (23) Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Buenos Aires. 1,968. Página 260.

CAPITULO III

"CATEGORIAS DE TRABAJADORES OBLIGADOS A GUARDAR EL SECRETO LABORAL"

En el presente capítulo estableceré qué trabajadores tienen la obligación de guardar los secretos que tengan conocimiento con motivo del trabajo, si hay alguna responsabilidad especial o mayor para los trabajadores de alta jerarquía, o algún trabajador está exento de dicha responsabilidad.

A continuación definiré los puestos o cargos de trabajo tipo de las empresas.

a) Cargos de Confianza:

"Son aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los

desempeño tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa". (24)

Esta norma legal es clara al indicarnos que quien desempeñe estos cargos tenga discreción para no comprometer la seguridad de la empresa; estos atributos del trabajador, obviamente tienen que ser calificados por el patrono, porque estará en juego la seguridad de su empresa.

b) Ejecutivo:

"La persona que forma parte de una comisión ejecutiva o que desempeña cargo directivo en una empresa". (25)

Guillermo Cabanellas nos dice que "La palabra "ejecutivo" es innecesaria, porque no se está ante otra cosa que ante un dirigente de empresa, pero que no es el gerente o director principal, sino uno de sus colaboradores superiores, encargado de alguno de los sectores o especialidades de la misma". (26)

El Código de Trabajo en su artículo trescientos cincuenta y uno, tiene establecido este puesto como Cargo de Dirección, estableciendo que son aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

c) **Representantes del Patrono:**

"Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel". (27)

"Son aquellos puestos que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél". (28)

La doctrina define a estos trabajadores como Altos Empleados y al respecto nos indica que son aquellas personas que sin ser patrono, empresario, dueño o accionista principal, desempeñan importantes y decisivas funciones de gestión, con atribuciones sobre los restantes empleados, subalternos para él, y con respecto a los obreros con que pueda contar el establecimiento, empresa u organización.

Doctrina, legislación y jurisprudencia discrepan o vacilan acerca de la naturaleza autónoma o subordinada que debe asignarse al trabajo de los altos empleados, con la exclusión consiguiente de la esfera laboral y político laboral típica. Predomina el criterio excluyente porque la subordinación característica que pesa sobre los trabajadores genuinos se esfuma en estos otros, que mandan

sobre muchos y sólo obedecen a uno, con el cual los vínculos de amistad y de confianza suelen sobreponerse a los de jerarquía profesional. Además, para sus subordinados y para terceros, los altos empleados aparecen como el álter ego (otro yo) del empresario.

d) Intermediario:

"Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables". (29)

"Hay casos en que una persona contrata en nombre propio los servicios de uno o varios trabajadores, para ejecutar con ellos trabajos en beneficio de un tercero, por cuenta y riesgo de éste. En este caso es dable considerar, según las circunstancias, a esta persona como empleador (contratista), y a los trabajadores así contratados como que se halían, además, en relación de dependencia "mediata" con respecto al tercero (empleador principal), siendo la persona que formó y contrató el grupo, como tal o individualmente, el superior directo". (30)

e) Trabajadores Administrativos:

Podemos decir que Trabajadores Administrativos son aquellos que despliegan una actividad mental como parte integrante de su trabajo; como ejemplo de estos empleados podemos citar a los asesores, contadores y cuantos planean o proyectan las labores de una empresa u oficina.

f) Trabajadores de Planta:

Son aquellos que se sirven de las manos en su tarea profesional. También los que hacen un esfuerzo muscular en su actividad laboral. Con mayor amplitud, todo aquel que presta servicios donde no se precisan sino los sentidos y la normal aplicación de la atención humana, sin desplegar actividad mental ni presuponer ciertos estudios o cultura.

g) Vendedores:

"Que vende. Vender es traspasar a otro por el precio convenido la propiedad de lo que uno posee. Exponer u ofrecer al público los géneros o mercaderías, propias o ajenas, para el que las quisiere comprar". (31)

Nuestra ley no hace una clasificación de los puestos de trabajo ni de los secretos que pueden existir en una empresa, tampoco establece penas determinadas para el que revele determinado secreto, ya que lo establece en forma genérica; lo que podemos afirmar es que todos los trabajadores están obligados a guardar los secretos de la empresa no importando de que tipo sean, ni

existiendo excepción a dicha obligación para ningún trabajador.

Como puede establecerse en las definiciones de los puestos o cargos de trabajo y como lo pude confirmar en los diferentes lugares en donde se efectuaron las encuestas, cuanto más alto es el puesto o cargo que ocupe un trabajador en la empresa, mayor conocimiento tendrá de los secretos de la misma, teniendo por lo tanto mayor obligación en guardar dichos secretos; por ejemplo, un trabajador administrativo y un vendedor seguramente solo tengan conocimiento de los secretos respecto a la clientela de la empresa, empero un Representante del Patrono tendrá conocimiento de todos los secretos de la empresa, por ejemplo, el proceso de fabricación, fórmulas, clientes, procesos técnicos, etc.

Como algo que considero especial en nuestra legislación laboral, es lo establecido en el título noveno, capítulo segundo del Código de Trabajo, referente a la obligación que tienen los Inspectores de Trabajo y los Trabajadores Sociales en guardar los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, de lo contrario serán destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

Según información proporcionada en la Inspección General de Trabajo, los Inspectores no tienen conocimiento que hayan iniciado en contra de alguno de sus compañeros, acciones por haber revelado secretos de las empresas donde hayan realizado

inspecciones.

Considero que existe una laguna legal en nuestra legislación laboral, al no establecer la obligación de los trabajadores de guardar los secretos de la empresa a la cual pertenecen, una vez se haya terminado con la relación de trabajo; únicamente establece que a los Inspectores de Trabajo y los Trabajadores Sociales, le es prohibido divulgar los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, subsistiendo dicha obligación aún después de haber dejado el servicio.

NOTAS

Capítulo III

- (24) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (25) Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Editorial Epasa-Calpe, S.A. 1984. Página 527.
- (26) Guillermo Cabanellas. Tomo III. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 40 y 41.
- (27) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (28) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (29) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.
- (30) Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma Buenos Aires. 1,968. Página 39.
- (31) Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Editorial Epasa-Calpe, S.A. 1984. Página 1373.

CAPITULO IV

"RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LA VIOLACION AL SECRETO LABORAL"

a) **REVELACION DEL SECRETO:**

Resulta frecuente, equiparar descubrimiento y revelación de secretos. Sin embargo, como las dos acepciones definidoras concretan, se está ante dos manifestaciones distintas. El descubrimiento en sentido estricto lo realiza el que hasta entonces desconocía el secreto, aún cuando pueda constituir la culminación de paciente y prolongada actitud, guiado por la curiosidad, el interés o el deber. Contrariamente, revelan secretos los que por efecto de la embriaguez, por imprudentes confidencias, para liberarse de la angustia -como algunos acusados si los abruma los remordimientos o las pruebas-, e

incluso por precio (los espías y trabajadores o socios desleales), ponen de manifiesto lo hasta entonces oculto o, en dimensión mínima, lo ignorado por aquel a quien se descubre.

Simplificando la definición de revelación de secretos, podemos decir que es la manifestación espontánea, por indiscreción u otro móvil, y forzada también por ajenas presiones, de algo reservado u oculto que a otro interesa.

a.1) Revelación Culposa:

En sentido amplio, se entiende por culpa toda falta, voluntaria o no, que causa mal o daño; es decir, causa humana de uno u otro.

También podemos definir a la culpa como el proceder con omisión de la diligencia exigible, o negligencia.

Nuestro Código Civil en el artículo un mil cuatrocientos veinticuatro, estipula que: "La culpa consiste en una acción u omisión perjudicial a otro, en que se incurre por ignorancia, impericia o negligencia, pero sin propósito de dañar". (32)

De lo estipulado en la norma anterior, podemos decir que existe revelación culposa de secretos cuando el trabajador revela los mismos sin el propósito de causar daño, no quedando por eso relevado de responsabilidad, como

estableceremos más adelante.

a.2) Revelación Dolosa:

Nuestro Código Civil en el artículo un mil doscientos sesenta y uno, establece que: "Dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes". (33)

En acepción genérica, "engaño, fraude, simulación". "En significado específico de carácter forense, "en los delitos, voluntad intencional, propósito de cometerlo; en los contratos o actos jurídicos, engaño que influye sobre la voluntad de otro para la celebración de aquéllos, y también la infracción maliciosa en el cumplimiento de las obligaciones contraídas". (34)

Dentro del mundo del Derecho, el dolo significa la maldad jurídica; la práctica voluntaria del mal; la perfidia, la mala intención, la saña, la crueldad, la mala fe, la traición; en resumen, el repertorio o síntesis de lo negativo en los valores sociales y en la conducta individual.

Entonces el dolo, en el tema objeto de estudio, significa tener la intención de revelar los secretos de la empresa para la cual labora el trabajador.

b) EMPLEAR EL SECRETO EN PROVECHO PROPIO O DE UN TERCERO:

Emplear en provecho propio el secreto significa que el trabajador de la empresa a la cual pertenecen los secretos, utiliza él mismo esos secretos y obtiene para sí los beneficios.

Emplear el secreto en provecho de un tercero significa proporcionárselos a otra persona con ánimo o sin ánimo de lucro, para que sea esta tercera persona la que obtenga los beneficios.

b.1) Con ánimo de lucro:

Emplear el secreto con ánimo de lucro, significa tener el propósito de obtener una ganancia, provecho, utilidad o beneficio al revelar dichos secretos de la empresa.

b.2) Sin ánimo de lucro:

A contrario sensu de la definición anterior, sería sin el propósito de obtener una ganancia, provecho, utilidad o beneficio al revelar los secretos de la empresa, desde mi punto de vista no es frecuente que se emplee en provecho propio sin ánimo de lucro un secreto.

Lucro Cesante:

En el tema que nos ocupa sería la ganancia o beneficio que ha dejado de obtener el patrono o dueño de la empresa, cuando uno de sus trabajadores revela los secretos de la misma.

Lucro Naciente:

Es el beneficio o utilidad que obtiene la persona (trabajador) al revelar los secretos de la empresa a la cual pertenece.

NOTAS

Capítulo IV

- (32) Decreto-Ley 106. Código Civil.
- (33) Decreto-Ley 106. Código Civil.
- (34) Guillermo Cabanellas. Tomo II. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Página 777.

CAPITULO V

"REGULACION LEGAL DE LAS CONSECUENCIAS Y RESPONSABILIDADES"

a) **DESPIDO DIRECTO Y JUSTIFICADO:**

La primera consecuencia inmediata para el trabajador al revelar los secretos de la empresa que tenga conocimiento con motivo del trabajo, es el despido directo justificado que tiene derecho a hacer efectivo el patrono, sin responsabilidad para él, amparándose en el artículo setenta y siete del Código de Trabajo que estipula: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin responsabilidad de su parte: ...e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g, del artículo sesenta y tres;... y en el artículo sesenta y tres, se estipula: "Además de las contenidas en otros artículos

de éste Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: ...g. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa e indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa...;" esta es la única consecuencia establecida en el Código de Trabajo para el empleado que revele los secretos de una empresa.

Tanto en la Inspección General de Trabajo como en las diferentes empresas donde se realizaron entrevistas, manifestaron que tienen conocimiento que la única acción que se puede ejercitar en contra de un trabajador que revele los secretos de una empresa, es el despido justificado que tiene derecho a hacer efectivo el patrono sin ninguna responsabilidad para él.

Considero oportuno mencionar que también para los servidores públicos hay consecuencias si revelan secretos, tal como lo establece el artículo setenta y seis numeral cinco de la Ley de Servicio Civil, que estipula que son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte: ... 5. "Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que

conozca por razón del puesto que ocupe"; uno de esos secretos que está obligado a guardar el servidor público lo contempla el artículo noventa y seis del Código Tributario, que se refiere a que los funcionarios o empleados públicos incumplen deberes cuando revelen o faciliten la revelación de hechos, actuaciones o documentos de los que tengan conocimiento por razón de su cargo y que por disposición de la ley, deban permanecer en secreto o confidencia.

b) ACCION PENAL:

Acción es una manifestación de la conducta humana consciente (voluntaria) o inconsciente (involuntaria) algunas veces; positiva (activa) ó negativa (pasiva) que causa una modificación en el mundo exterior (mediante un movimiento corporal o mediante su omisión) y que está prevista en la ley.

Acción Penal es el poder jurídico de promover la actuación jurisdiccional, a fin de que el juzgador se pronuncie acerca de la punibilidad de los hechos que el titular de la acción reputa constitutivos de delito.

En este caso la Acción Penal sería, poner en conocimiento del órgano jurisdiccional respectivo de que un trabajador reveló los secretos de la empresa, para que el juzgador le imponga las sanciones establecidas en la ley.

b.1.) Sujetos del Delito:

La doctrina generalmente se refiere a dos clases de sujetos: el primero que es, quien realiza o comete el delito y que recibe el nombre de sujeto activo, autor, ofensor, agente o delincuente; el segundo que es, quien sufre las consecuencias del mismo y que recibe el nombre de sujeto pasivo, ofendido, paciente o inmediato. En el tema objeto de estudio los sujetos del delito son el patrono (dueño de los secretos) y trabajador (el que revela los secretos).

b.1.1.) Autor:

Es el que realiza la acción, el comportamiento descrito en la ley (en este caso la persona que revela los secretos). Al ser la acción un acaecimiento dependiente de la voluntad, no puede ser atribuida, ni por consiguiente realizada, sino por una persona humana. Sujeto activo del delito es quien lo comete o participa en su ejecución; el que lo comete es activo primario; el que participa es activo secundario.

b.1.2) Cómplice:

El que, sin ser autor, coopera a la ejecución de un hecho delictivo por actos anteriores o simultáneos, proporcionando a sabiendas

ocasión, medios o datos que faciliten el delito o falta (el que proporciona o coopera en la revelación de los secretos).

La complicidad está integrada por un conjunto de actos que no son necesarios ni determinantes directamente para la ejecución del delito, es decir, que incluso se puede prescindir de ellos para cometer el delito.

El Código Penal, en el título cinco capítulo uno, tiene definido que son responsables penalmente del delito: los autores y los cómplices. Asimismo, define quienes son autores y cómplices.

b.2.) Clases de Penas:

Podemos definir a la pena como una sanción, previamente fijada por la ley, para quien comete un delito o falta, también especificados.

Atendiendo el tema objeto de nuestro estudio, considero que las penas más importantes pueden ser:

b.2.1) Privación de libertad:

Consiste en la pena de "prisión" o de "arresto" que priva al reo de su libertad de movimiento, es

decir, limita o restringe el derecho de locomoción y movilidad del condenado, obligándolo a permanecer en una cárcel, centro penitenciario (granja penal) o centro de detención, por un tiempo determinado.

b.2.2.) Pecuniaria:

Son penas de tipo patrimonial que recaen sobre la fortuna del condenado, tal es el caso de la multa (pago de una determinada cantidad de dinero), y el comiso (pérdida a favor del Estado de los objetos o instrumentos del delito), así como la confiscación de bienes que consiste en la pérdida del patrimonio o parte del mismo a favor del Estado (fisco). El Código Penal, en su artículo cincuenta y dos establece en qué consiste la multa y, en su artículo sesenta en qué consiste el comiso.

El artículo trescientos sesenta y cinco del Código Penal, establece la pena de privación de libertad y la pecuniaria para el que revelare secretos, el que literalmente dice: "(Infidelidad). Quien, conociendo un secreto de industria o de comercio, o de otra importancia económica y del que no pudiere libremente

disponer, lo divulgare o lo utilizare para sí mismo o para un tercero, será sancionado con prisión de seis meses a dos años y multa de doscientos a dos mil quetzales. Esta sería la responsabilidad a que se hace acreedor el sujeto activo (trabajador) al revelar algún secreto de la empresa.

Los Jueces y Magistrados del área laboral fueron los únicos en indicar que además del despido directo y justificado que tiene derecho a hacer efectivo el patrono, puede también ejercitar la acción penal teniendo como fin la privación de libertad del trabajador y la acción civil que tiene como fin la reparación del daño causado a la empresa.

c) ACCION CIVIL:

Acción Civil es el poder jurídico de promover la actuación jurisdiccional, a fin de que el juzgador se pronuncie acerca de la obligación que compete al delincuente o a determinadas personas relacionadas con él mismo, de indemnizar a la víctima del delito de los daños y perjuicios sufridos con ocasión del hecho punible.

El artículo ciento doce del Código Penal, establece: "Toda persona responsable penalmente de un delito o falta lo es también civilmente" (35); lo cual significa que el órgano jurisdiccional al dictar el fallo y declarar la responsabilidad penal del sujeto

activo por delito o falta, lo hará también sobre la responsabilidad civil nacida de estos. Hay que dejar claro que el juzgador tiene la obligación de hacer la declaratoria de la responsabilidad civil del condenado y fijar el monto de la misma, ordenando que ésta se haga efectiva durante los tres días después de estar firme y debidamente notificado el fallo.

c.1) Daños:

Podemos definir que los daños consisten en las pérdidas que el patrono sufre en su empresa como consecuencia de la revelación de los secretos que ha efectuado el trabajador.

En cuanto a los daños materiales causados por el delito, no hay mayor problema por cuanto estos pueden repararse y valorarse objetivamente, el problema surge cuando se refiera a la reparación de los daños morales, que son subjetivos; al respecto la doctrina distingue entre dos clases de daños morales: los daños morales que causan una perturbación de carácter económico (el descrito en las relaciones comerciales, por ejemplo) cuya evaluación más o menos aproximada es posible, en este caso la reparación tendrá entonces su fundamento, no en el daño moral propiamente dicho, sino en las perjudiciales consecuencias patrimoniales en que se concreta. Y luego están los daños morales, que se limitan al dolor, a la angustia, a la tristeza, pero sin que la aflicción moral tenga repercusión alguna de

carácter económico.

c.2) Perjuicios:

A pesar de que la ley no explica nada más, desde el punto de vista técnico, el perjuicio se identifica como la ganancia lícita que ha dejado de obtener el patrono en su empresa como consecuencia de la revelación de secretos, culposa o dolosa; no se diferencia del daño porque éste es el que recae directamente sobre el bien patrimonial (el deterioro), mientras el perjuicio deviene precisamente de este daño causado, por ejemplo: una colisión de vehículos es daño el causado sobre los mismos, y perjuicio es el que sufren los propietarios a causa del daño. De tal manera que las responsabilidades civiles deben cubrir los daños y perjuicios que sufren el sujeto pasivo u ofendido en el delito.

Nuestro Código Civil nos dice, que los perjuicios son: "Las ganancias lícitas que deja de percibir una persona, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse". (36)

La responsabilidad civil es indemnizar al sujeto activo (patrono) de los daños y perjuicios causados en su patrimonio.

Por su parte, el Código Procesal Penal, establece en el capítulo cuarto, lo referente a la Reparación Privada; incluyendo en dicho capítulo la Acción Civil, Actor Civil y al Tercero Civilmente Demandado.

NOTAS

Capítulo V

(35) Código Penal. Decreto 17-73 del Congreso de la República.

(36) Código Civil. Decreto-Ley 106.

CAPITULO VI

"PRESCRIPCION DE LA RESPONSABILIDAD"

La prescripción constituye un modo de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo. Es por lo tanto un medio de adquirir derechos o de perder otros adquiridos, obrando el tiempo, en realidad, como el productor esencial de estas situaciones jurídicas. De lo expresado se derivan, bien fácilmente por cierto, dos clases de prescripciones: una para adquirir y otra para liberarse. La primera es un derecho, por el cual el poseedor de una cosa adquiere la propiedad de ella por la continuación de la posesión, durante el tiempo fijado por la ley; la segunda, es una excepción para repeler una acción, por el solo hecho de que quien la entabla ha dejado durante cierto tiempo de intentarla, o de ejercer el derecho al cual se refiere.

La prescripción ha sido atacada por considerar que el solo transcurso del tiempo no debe ser un factor suficiente ni para adquirir derechos ni para liberar obligaciones, para hacer lo injusto, justo. Sin embargo, se presume que aquel que posee durante cierto tiempo debe tener, por obra de éste, derecho a la cosa cuando en realidad no ha habido una oposición durante los amplios términos que la ley concede. En cuanto a la prescripción liberatoria, se considera que, cuando el acreedor deja pasar cierto tiempo sin ejercer la acción concedida en derecho, decae tácitamente de su posición, por cuanto se presume, ante su silencio, haber hecho remisión a la deuda. Lo mismo cabe aplicar a la prescripción en Derecho Penal: transcurrido cierto lapso, desde que el hecho delictuoso se produjo, la sociedad parece no tener interés en la sanción, puesto que el olvido viene a ser una amnistía que se presume concedida por el simple transcurrir del tiempo.

La prescripción se establece en el interés general: es un derecho futuro, el cual no puede ser renunciado, hasta tanto que no haya sido adquirido. Por eso la renuncia previa al derecho de prescribir no es admisible, por contraria al orden público.

La unificación del concepto de prescripción, dados los efectos antagónicos de la adquisitiva y de la extintiva, resulta difícil o muy sumaria. En realidad, las únicas notas comunes son: a) la necesidad del transcurso completo del plazo legal; b) el efecto consolidador que crea en la certidumbre jurídica; c) el cambio de titular en la relación jurídica, que lo es el poseedor convertido en propietario, el deudor

liberado de la obligación o la colectividad en general, cuando se produce el abandono o caducidad de un bien o derecho, siempre que éste no sea personalísimo. Realmente, como se ha señalado, ambas clases de prescripción se enlazan por cuanto toda prescripción adquisitiva supone la extintiva del anterior titular; y toda prescripción extintiva, aun sin un competidor o poseedor que esté prescribiendo, crea una situación de cosa o derecho sin titular, que origina la propiedad instantánea por la ocupación de la una o el ejercicio del otro.

Nuestro Código de Trabajo trae establecida la prescripción en el título octavo, capítulo primero y al respecto nos dice que: "Es un medio de librarse de una obligación impuesta por el Código de Trabajo o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina dicho capítulo". (37)

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

Como ya quedó establecido en qué consiste la prescripción, entraré a analizar en cuánto tiempo prescriben los derechos y obligaciones derivados de la revelación de los secretos de que se tiene conocimiento con motivo del trabajo, siendo los siguientes:

a) **PRESCRIPCION PARA HACER EFECTIVO EL DESPIDO DIRECTO
JUSTIFICADO:**

Como ya quedó establecido en el capítulo anterior, la primera facultad que tiene el patrono cuando el trabajador revele los secretos de su empresa, es despedirlo con causa justificada, sin responsabilidad para él, al amparo del artículo setenta y siete literal e) y sesenta y tres literal g) del Código de Trabajo, previo apercibimiento; este derecho del patrono al amparo del artículo doscientos cincuenta y nueve del Código de Trabajo, prescribe en veinte días hábiles, que comienzan a contarse desde que se dio la causa para la terminación el Contrato de Trabajo, o sea desde que el trabajador reveló los secretos de la empresa o el patrono se enteró de estos hechos.

b) **PRESCRIPCION DE LA ACCION PENAL:**

La base de sustentación de la prescripción penal, es el transcurso del tiempo. De acuerdo con nuestra ley, opera la prescripción del derecho de acción penal esto es, que el delito ya no es perseguido, cuando ha transcurrido cierto tiempo, y también el derecho a la ejecución penal, o prescripción de la pena. Se fundamenta en que, si se trata de la acción penal resulta contrario al interés social mantener indefinidamente viva la imputación delictuosa; a que las pruebas se debilitan con el tiempo; a que la sustracción a la justicia efectuada por el delincuente es de por si un sufrimiento; y a que el daño mediato

y la razón política de la pena pierden vigor. Tratándose de la prescripción de la pena su fundamento es además, la falta de su utilización por el Estado, no obstante haber transcurrido el tiempo.

Nuestro Código Penal en el artículo ciento siete, establece la prescripción de la responsabilidad penal, esto es extinción por el transcurso del tiempo del derecho de acción penal en la siguiente forma:

- 1o. Por el transcurso de 25 años cuando correspondiere pena de muerte.*
- 2o. En los delitos que tienen pena de prisión, por el transcurso de un período igual al máximo de duración de la pena señalada, aumentada en una tercera parte, no pudiendo exceder dicho término de veinte años, ni ser inferior a tres.*
- 3o. En los delitos penados con multa la acción penal se extingue por el transcurso de cinco años.*
- 4o. En los casos de faltas, por el transcurso de seis meses.*

Se deduce la acción penal, desde el momento en que el titular de la misma la ejercita ante los órganos jurisdiccionales competentes, y el término se cuenta, conforme lo establece el artículo ciento ocho del Código Penal, también se refiere la ley, a la prescripción de la pena. Esto es, que transcurre un tiempo sin que la pena fijada sea ejecutada. En ese caso las penas impuestas por sentencia firme prescriben por el transcurso de un doble de la

pena fijada, sin que pueda exceder de treinta años, comenzando a contarse el plazo desde la fecha en que la sentencia quede firme, o desde el día del quebrantamiento de la condena; sin embargo, la prescripción de la pena se interrumpe, quedando sin efecto el tiempo transcurrido, por la comisión de un nuevo delito, o porque el reo se presente o fuere habido.

c) *PRESCRIPCION DE LA ACCION CIVIL:*

El artículo ciento doce del Código Penal establece que toda persona responsable penalmente de un delito o falta lo es también civilmente.

Como quedó establecido en el capítulo anterior, el juzgador tiene la obligación de hacer la declaratoria de la responsabilidad civil del condenado y fijar el monto de la misma, ordenando que ésta se haga efectiva durante los tres días después de estar firme y debidamente notificado el fallo, lo cual no significa que el juez penal debe ejecutar la responsabilidad civil impuesta, ello quiere decir que si el condenado no lo hace, a la parte ofendida en el delito le queda la vía civil abierta, para que un órgano jurisdiccional del ramo civil, pueda ejecutarlo a instancia de la parte interesada y siempre que no prescriba su derecho; esta prescripción está establecida en el artículo un mil quinientos trece del Código Civil y al respecto nos indica: "Prescribe en un año la responsabilidad civil proveniente de delito o falta y la que

*nace de los daños o perjuicios causados en las personas.
La prescripción corre desde el día en que recaiga sentencia firme
condenatoria, o desde aquel en que se causó el daño". (38)*

NOTAS

Capítulo VI

(37) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.

(38) Código Civil. Decreto-Ley 106.

CONCLUSIONES

1. *La única persona obligada a guardar los secretos de la empresa y que puede ser objeto de sanción al revelarlos es el trabajador, ya que no podemos pensar en que puede ser el patrono quien revele los secretos e incurra en responsabilidad.*
2. *La primera consecuencia para el trabajador al contravenir la obligación de guardar los secretos de la empresa, es el despido directo y justificado que puede hacer efectivo el patrono, sin responsabilidad de su parte.*
3. *No es necesario que la obligación de guardar los secretos conste por escrito, ya que la misma ley lo establece como una obligación, y siendo el Derecho del Trabajo una rama del derecho público, las partes no pueden regular de manera distinta su conducta de como lo estableció el legislador.*
4. *Cuanto más alto es el cargo o puesto que ocupe un trabajador en la empresa, mayor conocimiento tendrá de los secretos de la misma, teniendo por lo tanto mayor obligación de guardar dichos secretos.*

5. *En nuestra legislación laboral existe una laguna legal, al no establecer la obligación de los trabajadores de guardar los secretos de la empresa a la cual pertenecen, una vez haya terminado con la relación de trabajo.*
6. *Otras consecuencias al revelar los secretos de la empresa, es la acción penal que tendría como fin al ejercitarla la privación de libertad del trabajador; y la acción civil que tendría como fin al ejercitarla el pago de daños y perjuicios causados a la empresa, los cuales el trabajador tendría que hacer efectivos.*
7. *Hay que tener presente que si el patrono no efectúa el despido del trabajador, si no se ejercita la acción penal o la acción civil en los plazos que quedaron establecidos en el presente trabajo, pierde dicho derecho.*
8. *Se pudo establecer que en las empresas existe desconocimiento, con respecto a la obligación que tienen los trabajadores de guardar los secretos, lugar donde deberían tener claro en que consisten dichos secretos y su regulación legal, forma en que se puede hacer constar dicha obligación para mayor seguridad de trabajadores y patronos.*

RECOMENDACION

Unica.

Como una forma de regular adecuadamente la obligación del trabajador de guardar los secretos e incluso para seguridad jurídica de las partes (trabajador y patrono), es recomendable que quede establecido por escrito cuales son los secretos que deben guardar los trabajadores y a qué responsabilidades se hace acreedor el empleado en caso de revelarlos.

La forma como puede quedar redactado el documento, la podemos tomar del ejemplo que está al final del capítulo dos, pudiendo incluir en dicho documento que la obligación de guardar los secretos subsiste aún después de concluida la relación laboral y que la misma no prescribe.

Si el patrono considera que el cargo del trabajador es muy alto, teniendo por lo tanto conocimiento de todos los secretos de la empresa, considero que el patrono puede hacer un estimado de los daños y perjuicios que se le pueden causar a la empresa al revelar dichos secretos y puede exigir del trabajador que constituya una fianza a favor de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

A. TEXTOS:

1. DE LA CUEVA MARIO *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.*
Tomo I, 8va. Edición, Argentina 1982.
Editorial Porrúa, S.A.
2. KROTOSCHIN ERNESTO *Instituciones de Derecho del Trabajo.*
2da. Edición.
Ediciones Depalma, Buenos Aires,
1,968.
3. KROTOSCHIN ERNESTO *Manual de Derecho del Trabajo.*
3ra. Edición.
Ediciones Depalma, Buenos Aires,
1,976.
4. PLA RODRIGUEZ AMERICO *Los Principios Del Derecho del Trabajo.*
2da. Edición.
Ediciones Depalma, Buenos Aires,
1,990.

5. **PUIG PEÑA FEDERICO** *Compendio de Derecho Civil Español. 2da. Edición, tomo III, Obligaciones y Contratos. Editorial Aranzadi, Pamplona, 1,974.*

6. **ROJINA VILLEGAS, RAFAEL** *Compendio de Derecho Civil. 8va. Edición, tomo III, Teoría General de las Obligaciones. Editorial Porrúa, S.A. México, 1,978.*

7. **HECTOR ANIBAL DE LEON** *Curso de Derecho Penal Guatemalteco*
VELASCO Y JOSE FRANCISCO *Parte General y Especial.*
DE MATA VELA *Guatemala, 1,987.*

B. DICCIONARIOS.

1. **CABANELLAS GUILLERMO** *Diccionario Enciclopédico de Usual. 14a. Edición, tomo I, II, III, IV, V y VI. Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1,980.*

2. *Diccionario de la Lengua*

Española.

vigésima edición, tomo I y II.

Editorial Espasa-Calpe, S.A.

España, 1,984.

3. *OSSORIO MANUEL*

*Diccionario de Ciencias Jurídicas
Políticas y Sociales.*

Editorial Heliasta S.R.L.

Argentina, 1,981.

4.

Enciclopedia Jurídica OMEBA.

Industria Gráfica S.R.L., Buenos

Aires, Argentina, 1,980. Editorial

DRISKILL, S.A.

C. LEYES.

1. *CODIGO DE TRABAJO*

*Decreto No. 1441 del Congreso de la
República.*

2. *CODIGO CIVIL*

Decreto-Ley No. 106.

3. *CODIGO PENAL*

*Decreto No. 17-73 del Congreso de
República.*

4. *CODIGO PROCESAL PENAL* *Decreto No. 51-92 del Congreso de la República.*
5. *CODIGO DE COMERCIO* *Decreto No. 2-70 del Congreso de la República.*
6. *LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL* *Decreto No. 2-89 del Congreso la República.*
7. *LEY DE SERVICIO CIVIL* *Decreto No. 1748 del Congreso de la República.*
8. *CODIGO TRIBUTARIO* *Decreto No. 6-91 del Congreso de la República.*