

DIVULGACIÓN DE SECRETOS: ¿TÓPICO LABORAL?

Desde hace mucho tiempo atrás, la legislación ecuatoriana ha contemplado la divulgación de secretos de fábrica como un acto contrario a la ley¹; además de ser una causal para la terminación del contrato de trabajo², debido a que es una obligación para el trabajador en general: “...guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta³...”.

Frente a este incumplimiento, debemos diferenciar al obrero del administrador (sujeto activo calificado), puesto que la responsabilidad de uno y otro es distinta en razón del oficio o labor que cada uno de ellos desempeña en una organización. Es así que la Ley obliga a los administradores y gerentes a responder por los daños y perjuicios causados, entre otros, por el incumplimiento de la ley o del contrato social⁴, tal indemnización comprende el pago del daño emergente; y, el lucro cesante⁵.

Ahora bien, la Ley no en todos los casos hace una distinción entre los sujetos activos del ilícito (quien o quienes los comenten), sino que también realiza una diferenciación en base a la información que se intenta proteger. Como en el caso de los tipos penales contenidos en los artículos 179⁶ y 180⁷ del Código Orgánico Integral Penal.

Ésta última separación, según el criterio del legislador ha sido realizada en razón del daño que ocasiona o podría ocasionar la divulgación, difusión o propagación de esta información sensible, tanto al propietario de la misma; como, obviamente, a su círculo, que abarca desde su familia directa hasta los empleados de su organización, con sus respectivas familias; o, en circunstancias más extremas afectaría a investigaciones realizadas por la Fiscalía General del Estado o a grupos constitucionalmente protegidos.

En conclusión, la divulgación de secretos, no es un tema que involucre únicamente a las autoridades con competencia en materia laboral, sino que es un argumento complejo y que debe ser analizado a fondo, sobre todo si lo que se busca es un resarcimiento por el daño causado; además, siempre se debe tener en consideración que la jurisdicción penal es un recurso excepcional y de última instancia para efectos de resolución de conflictos.

¹ Ley de Propiedad Intelectual de 1998, Código de Trabajo de 1978, Codificación del Código de Trabajo de 1997, Código de Trabajo antes de las reformas de abril de 2015; y, Código Penal de 1971.

² Código del Trabajo, artículo 169, 172; y, 310.

³ Ídem, artículo 45, letra h.

⁴ Ley de Compañías, artículo 128.

⁵ Código Civil, artículo 1572; y, 2214.

⁶ **Art. 179.-** Revelación de secreto.- La persona que teniendo conocimiento por razón de su estado u oficio, empleo, profesión o arte, de un secreto cuya divulgación pueda causar daño a otra persona y lo revele, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.

⁷ **Art. 180.-** Difusión de información de circulación restringida.- La persona que difunda información de circulación restringida será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Es información de circulación restringida: 1. La información que está protegida expresamente con una cláusula de reserva previamente prevista en la ley. 2. La información producida por la Fiscalía en el marco de una investigación previa. 3. La información acerca de las niñas, niños y adolescentes que viole sus derechos según lo previsto en el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.