

Fórmulas de protección de secretos empresariales

De un tiempo a esta parte, venimos percibiendo un aumento significativo en la preocupación de los empresarios (especialmente de sectores ligados a la tecnología) por el acceso que los empleados tienen a conocimientos específicos y datos estratégicos de las compañías y su posterior uso con empresas competidoras.

Por Enrique Blanco Gómez Abogado.
Socio SBG ABOGADOS.



La causa de esta preocupación creciente hay que buscarla en varios factores como son la importancia de aspectos tecnológicos y comerciales y la inexistencia de la lealtad y la seguridad laboral permanentes. La consecuencia práctica son: el aumento de procedimientos civiles y penales a nivel contencioso y de los códigos de conducta, los precontratos, los anexos a los contratos de trabajo, los acuerdos de salida, entre otros, a nivel convencional.

En resumen, aunque las organizaciones que deciden ampliar las habilidades y empleabilidad de su personal, se han preocupado, históricamente, por la posibilidad de perder a sus trabajadores en la competencia (teniendo en cuenta que, en la actualidad, la relación entre el empleado y el empleador ha cambiado significativamente) no resulta baladí exponer, de forma forzosamente somera, determinados aspectos de la regulación legal de este tipo de situaciones.

Ante una situación que no puede sino hacer estar en alerta a empresarios y profesionales, existen determinados mecanismos legales de tipo contractual o coercitivo que tratan de disminuir o evitar los riesgos derivados de la propagación de información confidencial fuera del ámbito de la empresa y de su uso por parte de ex-empleados, siempre sobre la base de que el know-how ha sido adquirido dentro de la empresa gracias a la infraestructura económica y humana creada por ésta.

No se trata aquí de analizar mecanismos de fidelización que limiten la fuga de personal con conocimientos reales, ni, por supuesto prácticas de protección de marcas, diseños o creaciones, etc. El ánimo de este artículo es dar a conocer algunas fórmulas de protección ante salidas de empleados, una vez constatado el hecho de que gran parte de los actos de disposición, en

algunos casos desleales, que cometen los trabajadores de una empresa, están incardinados con la ausencia de conocimiento del régimen legal, que a ellos y a los empresarios, les resulta de aplicación.

Marco legal

Junto a la tipificación de determinadas conductas en el Código Penal, el núcleo de la legislación aplicable a las fórmulas de protección de secretos comerciales hay que buscarlo no sólo en la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores) sino también en las normas sobre competencia desleal (Ley de Competencia Desleal).

A este respecto, aunque el ordenamiento permite buscar el amparo de órganos jurisdiccionales y arbitrales, por actuaciones contra la base de clientes y empleados, no es menos cierto que una gran parte de las actuaciones que para una empresa resultan perjudiciales, son más fácilmente evitables



con un adecuado asesoramiento del plano contractual con clientes y, sobre todo, con empleados.

En este sentido, las empresas deben saber que existen fórmulas convencionales que permiten:

- Prevenir durante un plazo de tiempo prudencial la cancelación anticipada del contrato de trabajo por parte de los empleados más sensibles, con base, en la existencia de una formación específica, en la práctica muy habitual, o, al menos, asegurar una indemnización de carácter económico que palíe los costes asumidos no debidamente amortizados.

- Prevenir supuestos de competencia desleal o de actividad concurrencial por parte de los empleados más sensibles, mediante la articulación, en caso de incumplimiento de mecanismos de resarcimiento de daños y perjuicios.

- Regular las obligaciones de confidencialidad.

No competencia de ex-empleados

En España, existe una regulación específica de, entre otros, los pactos de no concurrencia y de permanencia en la empresa, cuyo contenido, o no se conoce por los empresarios, o cuando se aplica se hace (quizá por influencia anglosajona) obviando los requisitos exigibles para la validez de las cláusulas. Centrándonos en la no

competencia de ex-empleados, el Estatuto de los Trabajadores, establece los siguientes requisitos:


- que no tenga, en ningún caso, una duración superior a dos años;
- que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en el mismo; y

- que se satisfaga al trabajador con una compensación económica adecuada.

Soluciones prácticas

Se ha expuesto en este artículo un determinado problema y algunas previsiones legales en las que encajar los acuerdos tendentes a la regularización del citado inconveniente.

Sin perjuicio de lo anterior, a nivel práctico (junto a la recomendación habitual de obtener el asesoramiento idóneo) para los casos expuestos no podemos sino hacer determinadas advertencias o soluciones prácticas a modo de conclusiones:

- a) Clasificar e identificar la información por su grado de sensibilidad.
- b) Proteger la información legalmente.
- c) Determinar los empleados que pueden acceder a los tipos de información.
- d) Aplicar un código de conducta y anexos a contratos de trabajo con previsiones de confidencialidad.
- e) Exponer el marco legal a los empleados como práctica disuasoria.
- f) Acordar estipulaciones de permanencia y no concurrencia. 

[*] Las opiniones expresadas en este artículo son personales de los autores, sin que en consecuencia reflejen la postura respecto de ningún cliente o tercero. En idéntico sentido SBG ABOGADOS (sbgabogados.com) no asume como propias ninguna de las opiniones citadas. No se aceptarán responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a cualquier persona o entidad que base sus acciones u omisiones como resultado de lo incluido en este artículo.

Trabajamos para su tranquilidad

ABOGADOS Y ASESORES DE EMPRESA.

C/ Lagasca nº 134, 1º Izda
28008 Madrid
Tlfno: 91.563.06.74/59.90
info@sbgabogados.com
www.sbgabogados.com

SBG