

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL

*Felipe Miguel Carrasco Fernández.*³²⁸

Palabras Clave: Confidencialidad. Relación Laboral. Secreto Industrial. Activos Intangibles. Divulgación de Información. Rescisión Laboral.

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Secreto Industrial. 3.- Contrato de Confidencialidad. 4.- Relación Laboral y Confidencialidad. Conclusiones. Bibliografía.

1.- Introducción.

El objetivo de la presente investigación es establecer que siendo la legislación laboral mexicana insuficiente e ineficiente para regular la obligación de confidencialidad de la relación laboral, debe acudir por parte del empleador, sea empresa o persona física, a la legislación de propiedad industrial para contar con determinada certeza jurídica para hacer valer la cláusula o acuerdo de confidencialidad en la relación laboral; lo anterior debido a que dicha ley no establece un concepto o definición de secreto industrial o comercial que constituye la información confidencial de la empresa que representa una ventaja competitiva respecto de terceros.

La mayor parte de la tecnología útil de una sociedad moderna está constituida por conocimientos técnicos, son patentados dentro de esta categoría, los conocimientos secretos y los confidenciales que revisten mayor valor económico para quienes los poseen.³²⁹

³²⁸ Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel II, CONACYT. México

³²⁹ Cabanellas, Guillermo. "Protección de los Conocimientos Técnicos no Patentados en el Derecho Positivo Argentino". En Derechos Intelectuales No. 3. Editorial Astrea. Argentina. 1988. p. 73

Es bien sabido que, dada la complejidad de la vida actual, los empresarios cada vez invierten más tiempo y dinero en desarrollar tecnologías o procesos inventivos y novedosos que, coloquialmente, se conoce con su acepción en inglés como “know how”, que a la letra se traduciría como “saber hacer”, que constituye un activo valioso para la empresa y que pretenden guardar y proteger con celo, como el secreto industrial que propiamente es Información. Lo anterior significa que, tal secreto industrial conlleva los siguientes derechos o potestades, a favor de su legítimo tenedor o beneficiario, a saber:

- a) La facultad de explotar en exclusiva el conocimiento técnico secreto.
- b) La potestad de mantener en secreto el citado conocimiento técnico.
- c) El derecho a transmitir el conocimiento técnico.
- d) La potestad de exigir sigilo y reserva respecto del conocimiento técnico secreto a la autoridad estatal.³³⁰

En la actualidad, existe una nueva conciencia empresarial. Las principales compañías de todo el mundo están empezando a darse cuenta de que sus activos más valiosos son los inmateriales. Han descubierto que los valores ya no residen en los edificios o en la maquinaria, ni tan siquiera en los productos, sino en el capital o propiedad intelectual. Esta se ha convertido rápidamente en la punta importante de las corporaciones, pero a la vez requiere de investigaciones para crearla.

Por lo tanto, ésta constituye el mecanismo legal destinado a la protección de innumerables activos corporativos. Los nuevos inventos, que luego se traducirán en productos o sus componentes se pueden proteger mediante una o más patentes. Las patentes generalmente son más valiosas, ya que dan al propietario el monopolio sobre la invención planteada durante un período de tiempo. Las patentes tienen una especial importancia cuando están estrechamente ligadas a los productos, puesto que, en este caso, los protegen de los terceros que pudieran tener la intención de copiar el invento.³³¹

³³⁰ Bazaldúa Guardiola, Arturo. “La Clausula de Confidencialidad en las Relaciones de Trabajo”. Revista Empresarial. Noviembre - Diciembre 2010. p. 7. Visible En:

<http://www.intelegis.com.mx/PDFs/201011/201011-clausulaConfidencialidad.pdf>

³³¹ Chaves Corrales, Pedro. “La Valoración Económica de los Activos de Propiedad Intelectual”, En Revista de Ciencias Jurídicas. Universidad De Costa Rica. Septiembre-Diciembre. No. 105. 2004. p. 54 Visible en: <http://www.metabase.net/docs/bpj-cr/37807.html>

A consecuencia de la globalización, la competencia internacional, los cambios en la división y organización del trabajo, la sociedad de la información, la aparición de nuevas tecnologías, etc., definidos como el entorno, obligan a las estructuras organizacionales a modificarse en aras de proteger su posicionamiento en el mercado. Ese rediseño estructural interno, incluye la protección de la información, en especial la no divulgada o confidencial.³³²

2.- Secreto Industrial

Mediante los contratos dirigidos específicamente a tal fin o como parte de actos jurídicos de mayor amplitud una persona puede convenir no comunicar determinados conocimientos a terceros o no utilizarlos ya sea de forma general o fuera de ciertos límites temporales físicos o económicos.³³³

SECRETO INDUSTRIAL LO CONSTITUYE TAMBIÉN LA INFORMACIÓN COMERCIAL QUE SITÚA AL EMPRESARIO EN POSICIÓN DE VENTAJA RESPECTO A LA COMPETENCIA. Éste constituye no solo la información de orden técnico, sino también comercial, por constituir un valor mercantil que lo sitúa en una posición de ventaja, respecto a la competencia, tal y como lo dispone el artículo 82 de la Ley de la Propiedad industrial en México, que faculta al comerciante o industrial a determinar que información debe guardar y otorgarle el carácter de confidencial, porque le signifique obtener una ventaja competitiva frente a terceros.

Registro 910, 644, Aislada, Materia Penal, Novena Época Tribunales Colegiados de Circuito Apéndice 2000. Tomo II P.R.TCC Tesis 5703, página 2975.

Dentro de la literatura se clasifica a los activos en dos tipos: tangibles e intangibles. Tradicionalmente los activos tangibles (capital físico y financiero) constituían el activo máspreciado de las empresas. Sin embargo, en los últimos años del siglo XX esta idea ha dado

³³² La Casa de los Riscos, S.A. "Clausulas de No-Competencia en la Relación Laboral y Aspectos Relacionados" p. 3. Visible en:

<http://www.casadelosriscos.com/articulos/clausulasdenocompetenciaboral.pdf>

³³³ Cabanellas, Guillermo. "Contratos de Licencia y de Tránsito Tecnológica en el Derecho Privado". Editorial Heliasta. Argentina. 1994. p. 129

paso a la consideración de la categoría de activos intangibles como clave para competir en entornos dinámicos.

El conocimiento organizativo se ha convenido en el recurso por excelencia. Este activo intangible satisface los requisitos para ser considerado estratégico:

- 1) No comercializable, desarrollados y acumulados dentro de la empresa.
- 2) Fuerte carácter y complejidad social.
- 3) Surge a partir de las habilidades y aprendizaje organizativo,
- 4) Es móvil y está vinculado a la empresa, y
- 5) Su desarrollo es "dependiente de la senda"; es decir, depende de los niveles de aprendizaje, inversión, stocks en los activos y actividades de desarrollo previas.

Chaves, define a los bienes intangibles como todos los elementos de los negocios de una empresa que existen después del monetario y de los bienes tangibles identificables, como elementos secundarios. Ellos son los elementos que hacen y contribuyen al aporte monetario de la empresa.³³⁴

Los beneficios futuros que se encuentran en el presente, frecuentemente representados en forma intangible mediante un bien de la naturaleza incorpórea, no tienen una estructura material ni aportan una contribución a la producción u operación de la entidad. El hecho de que carezcan de características físicas no impide que se les pueda considerar como activos legítimos.

Si vemos la propiedad intelectual como un conjunto de derechos (patentes, marcas, derechos de autor o secretos comerciales, etc.) es sin duda la propiedad intelectual el activo intangible por excelencia, toda vez que se encuentra en contraposición a los activos tangibles tales como el capital físico y financiero, que si son perceptibles y cuantificables económica y contablemente con facilidad.³³⁵

Para David Wong Cam, los principales intangibles son las marcas, patentes, franquicias, software, investigación, ideas y el expertise.³³⁶

³³⁴ Chaves Corrales, Pedro. Op. Cit. p. 54

³³⁵ Idem.

³³⁶ Wong Cam, David. Visible en:

www.docentes.up.edu.pe/dwong/la_verdadera_ventaja_competitiva_los_intangible.htm

Las empresas cuyo principal activo es la tecnología o los conocimientos específicos sobre un área determinada, asumen un importante riesgo en el momento de contratar a nuevos empleados que van a acceder a datos que constituyen un importante secreto de la empresa. Una buena parte de los actos desleales que cometen los empleados de una empresa tienen su origen en la falta de información sobre el régimen legal al que están sometidos. Ello hace recomendable acudir a cláusulas contractuales que garanticen dos aspectos básicos:

- 1.- Que el trabajador es consciente de los compromisos legales que asume.
- 2.- Que el trabajador conoce las consecuencias del incumplimiento de dichas obligaciones.

La legislación laboral nos ofrece diversas posibilidades para introducir en el contrato de trabajo esas cláusulas que deben cumplir una misión obligacional, informativa y disuasoria a la vez.³³⁷

El secreto empresarial, es más amplio que el comercial y el industrial, puede considerarse como una información que contiene una fórmula, un modelo o padrón, una compilación de datos, un programa, un método, técnica o procedimiento o que está incorporada o contenida en un producto, dispositivo o mecanismo, y que:

- 1) Puede utilizarse en una actividad empresarial (industrial o comercial)
- 2) No es generalmente conocida en tal actividad empresarial;
- 3) Tiene valor económico debido a que no es generalmente conocida;
- 4) Es objeto de medidas adecuadas para preservar su carácter secreto.

Se entiende, entonces, por secreto empresarial, dice Mitelman, todo aquel conocimiento que, siendo útil a una empresa o persona, representa una ventaja competitiva en el rubro de actividad pertinente. Puede ser de tipo científico, técnico o comercial (incluyendo fórmulas, procesos de manufactura, especificaciones de productos, dibujos, diseños, programas de computadoras, planes de comercialización, datos financieros, lista de clientes, direcciones y teléfonos, planes especiales de precios, información de costos, etc.) que se mantengan en reserva. El contenido de esa información es heterogéneo; es decir,

³³⁷ Ribas, Xavier. “Protección frente a empleados desleales”. p. 5. Visible en: <http://www.onnet.es/03004003.htm>

puede representar un colectivo de informaciones que determina, de una parte, ventaja competitiva y de otra, desarrollará la empresa en lo interno para evolucionar de cara a la competencia.

En cuanto al valor comercial, se estima que el mismo se otorga por efectos competitivos por virtud del bien jurídico protegido.³³⁸

Por su parte, el derecho norteamericano, en el Uniforme Trade Secret Act, define el trade secret como información, inclusive una fórmula, diseño o modelo, compilación, programa, mecanismo, método, técnica o proceso que tenga un valor económico independiente, actual o potencial que sea generalmente conocido y no ser fácilmente accesible por propios medios por otras personas que puedan obtener un valor económico por su relaciones o uso y que el propietario realice un esfuerzo razonable según las circunstancias para mantenerlo en secreto.

Al respecto, Cabanellas señala lo siguiente: En un amplio concepto de esta competencia desleal entran diversas situaciones o hechos; como la divulgación de noticias o fórmulas reservadas y relativas a los métodos de producción, que el trabajador ha conocido por los servicios prestados. También, la explotación de tales procedimientos por cuenta propia. Tanto como la utilidad que se resta a la empresa, se sanciona la confianza traicionada; puesto que el trabajador, en vez de servir a la empresa, se sirve de ella y contra los intereses de ésta.³³⁹

El artículo 82 de la Ley de Propiedad Industrial mexicana establece:

Artículo 82.- Se considera secreto industrial a toda información de aplicación industrial o comercial que guarde una persona física o moral con carácter confidencial, que le signifique obtener o mantener una ventaja competitiva o económica frente a terceros en la realización de actividades económicas y respecto de la cual haya adoptado los medios o sistemas suficientes para preservar su confidencialidad y el acceso restringido a la misma.

³³⁸ Oficina Internacional de la OMPI, “Aspectos de la Protección contra la Competencia Desleal relevantes para la Integración de los Países del Mercosur”. 1994. p. 31. Citado por Mitelman, Cuestiones de Derecho Industrial, 1999

³³⁹ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I. Editorial Heliasta, S.R.L., 4ª Edición, Buenos Aires, Argentina. 2001, p. 76

La información de un secreto industrial necesariamente deberá estar referida a la naturaleza, características o finalidades de los productos; a los métodos o procesos de producción o a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios.

No se considerará secreto industrial aquella información que sea del dominio público, la que resulte evidente para un técnico en la materia, con base en información previamente disponible o la que deba ser divulgada por disposición legal o por orden judicial. No se considerará que entra al dominio público o que es divulgada por disposición legal aquella información que sea proporcionada a cualquier autoridad por una persona que la posea como secreto industrial, cuando la proporcione para el efecto de obtener licencias, permisos, autorizaciones, registros, o cualesquiera otros actos de autoridad.

El derecho autoriza al que guarda un secreto industrial a transmitirlo o autorizar su uso a un tercero, quien asume la obligación de no divulgarlo y a establecer cláusulas de confidencialidad en los contratos de transferencia que se suscriban.

Es el transferir el conocimiento técnico que el titular adquiere un derecho subjetivo, no sobre el conocimiento, sino a exigir a la contraparte que cumpla las prestaciones pactadas. La ley habla del derecho a transmitir el secreto industrial (debería decir la información).

El titular exige una contraprestación al licenciatario para darle acceso a una información secreta, no licencia un derecho subjetivo la contraprestación incluirá, además del precio, la obligación de mantener el secreto y evitar que se divulgue.

El cedente se obliga a guardar la confidencialidad de la información transmitida y, cuando cede todos los derechos, a no hacer uso a través del contrato de confidencialidad, se trata de combatir la deslealtad empresarial, la deslealtad de un empleado, la fuga deliberada de secretos, el espionaje industrial etc.

Sherwood, define al secreto comercial en los términos siguientes: Es habitualmente información comercial o industrial valiosa que una empresa quiere evitar que otros conozcan.³⁴⁰

3.- Contrato de Confidencialidad

Por obligación se entiende el vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación de ciertos actos.

Así existen obligaciones de:

- Hacer
- Dar
- Dejar de hacer
- No hacer

La Obligación de no hacer contempla una Protección jurídica en materia civil penal y laboral. Por lo tanto, el Contrato de confidencialidad y relación laboral permite una vinculación para lograr que el secreto o información confidencial de la empresa no se divulgada así. Este se puede obtener mediante contratos dirigidos específicamente a tal fin, o como parte de actos jurídicos de mayor amplitud, una persona puede convenir, no comunicar determinados conocimientos a terceros o no utilizados ya sea en forma general o fuera de ciertos límites temporales físicos o económicos.

Para Guillermo Cabanellas el derecho de lealtad deriva del principio de buena fe que es principio de todo contrato, el deber de fidelidad emana del contrato de trabajo y tiene sobre este fisonomía propia significando propiamente contractual debido al carácter personal de toda relación laboral es especialmente importante la fidelidad que debe existir al darse y recibir información el deber de fidelidad es una consecuencia natural de la relación surgida del trabajo y cada deber y cada derecho es consecuencia del deber de fidelidad y medio para su cumplimiento la obligación principal deriva de su contrato consistente en la prestación de sus servicios, el trabajador tiene otros deberes destaca el de fidelidad a la

³⁴⁰ Sherwood, Robert. "Propiedad Intelectual y Desarrollo Económico". Editorial Heliasta. Argentina. 1992. p. 26

empresa demandado por la naturaleza predominantemente personal y no patrimonial del contrato de trabajo la fidelidad e impone siempre al trabajador con respecto a la empresa a la cual presta sus servicios observar una regla de conducta laboral y ética revelada en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y principalmente en no violar el secreto de la empresa y no competir deslealmente.³⁴¹

La obligación de fidelidad del trabajador se traduce especialmente en la de mantener los secretos relativos a la exploración y negocios de su empresario, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.³⁴²

El contrato de confidencialidad se recomienda que sea suscrito por todas aquellas personas que tengan acceso a secretos de la empresa, esto es:

- Directivos
- Técnicos
- Personal de confianza
- Empleados
- Licenciados
- Sublicenciarios
- Personal de contabilidad etc.

El fundamento jurídico para la protección contractual de los secretos empresariales, lo encontramos en el contrato de confidencialidad, a través del cual se puede establecer:

- La transmisión de un secreto industrial.
- La autorización para un tercero
- La obligación de no divulgar dicho secreto industrial

A mayor abundamiento, el artículo 84 de la ley de propiedad industrial establece:

- La persona que guarde un secreto industrial, podrá transmitirlo o autorizar su uso a un tercero. El usuario autorizado tendrá la obligación de no divulgar el secreto industrial por ningún medio.

³⁴¹ Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Editorial Heliasta. Tomo II. Argentina. 1988, p. 223

³⁴² Idem. p. 97

En los convenios por los que se transmitan conocimientos técnicos, asistencia técnica, provisión de ingeniería básica o de detalle, se podrán establecer cláusulas de confidencialidad para proteger los secretos industriales que contemplan, las cuales deberá precisar los aspectos que comprenden como confidenciales.

Algunas de las cláusulas que debe contener un contrato de confidencialidad son:

- Algunas de estas cláusulas son:
- Titular del secreto
- El secreto solo debe ser utilizado para el desempeño de las labores
- Obligación de no divulgar el secreto
- Motivo o causa de la rescisión
- Incumplimiento de obligaciones
- Prohibición de divulgar el secreto industrial durante la vigencia del contrato y después de este.
- Prevención de la comisión del delito
- Posibilidad de demandar daños y perjuicios
- Obligación de firmar contrato de confidencialidad con los empleados o proveedores del licenciatario, etc.

Las empresas crean e innovan, esas por lo menos son dos actividades necesarias para desarrollarse y crecer.

Ahora incluso para sobrevivir en un ambiente de creciente competencia comercial y en un mercado cada día más globalizado.

La creación e innovación empresarial Cláusulas penales por violación de la confidencialidad en los contratos; medidas de seguridad: videocámaras, control de las comunicaciones, del correo electrónico; mejorar el control de las zonas y áreas donde están las creaciones o las informaciones vitales de la empresa, todos estos son asuntos normales en la vida diaria de una empresa y en consecuencia de los asesores legales. A veces preventivo, a veces como remedio a una violación de la confidencialidad, la regulación de

los secretos industriales debe ser analizada con cuidado por cuanto el valor más importante de las empresas hoy en día, en la era digital es la información.³⁴³

Algunas de las recomendaciones en el medio empresarial consisten en que una vez identifica la información confidencial, se debe señalar cada página que la contenga con la leyenda “información confidencial” y tomar medidas suficientes para que esa información no pueda ser divulgada por ningún medio.

Algunas medidas útiles para cualquier empresa son: controles de entrada y de salida, áreas restringidas, revisión de personal, convenios de confidencialidad, capacitación del personal que tiene acceso a secretos industriales, circuitos cerrados de televisión, personal de seguridad a la entrada de áreas restringidas, el que los visitantes siempre estén acompañados de personal confiable, el que los visitantes estén vigilados, será hasta este momento cuando la información se pueda considerar como secreto industrial entre mas grande sea una empresa, mayores medidas de seguridad en relación con la información deben existir, debido a que en la mayoría. De ellas mucha es la gente que puede tener acceso a determinada información. En un caso dado se puede demostrar legalmente que existió divulgación de un secreto industrial.

4.- Relación Laboral y Confidencialidad.

El artículo 20 de la ley laboral mexicana establece:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

³⁴³ Peña Valenzuela, Daniel. “Nuevos alcances de los Secretos Empresariales en Colombia”. Revista Contexto No. 9. Visible en: <http://foros.uexternado.edu.co/ecoinstitucional/index.php/contexto/article/view/1757>

Por lo tanto, siempre que exista una relación laboral podremos establecer contratos de confidencialidad aunados al contrato de trabajo o bien una cláusula de confidencialidad dentro del contrato de trabajo, en virtud de que la obligación de no hacer contenida en dicho contrato y que consiste en la ley de propiedad industrial en la obligación por parte del trabajador de no divulgar la información confidencial que le proporciona la empresa y de la cual le ha prevenido que no podrá divulgarla por ser confidencial por lo tanto esta obligación adquirida por el trabajador respecto del guardar y no divulgación de la información que es considerada como confidencial por la empresa y a la cual tiene acceso por motivo de su trabajo permite a la empresa como titular de dicha información el realizar acciones jurídicas de carácter laboral, civil o penal

A mayor abundamiento el Artículo 47 fracciones IX de la Ley Federal del Trabajo: establece como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón: El revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

A mayor abundamiento el Artículo 134 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo. establece como obligación de los trabajadores: Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar.

Por lo tanto, la acción de naturaleza laboral en caso de incumplimiento por parte del trabajador sería la de despido justificado por parte de la empresa independientemente de otras acciones de diversa índole que puede iniciar como es en materia penal y específicamente como un delito especial federal lo dispuesto en el Artículo 223 fracción III de la Ley de propiedad industrial:

Revelar a un tercero un secreto industrial, que se conozca con motivo de su trabajo, puesto, cargo, desempeño de su profesión, relación de negocios o en virtud del otorgamiento de una licencia para su uso, sin consentimiento de la persona que guarde el secreto industrial, habiendo sido prevenido de su confidencialidad, con el propósito de obtener un beneficio económico para sí o para el tercero o con el fin de causar un perjuicio a la persona que guarde el secreto

Fracción IV.- Apoderarse de un secreto industrial sin derecho y sin consentimiento de la persona que lo guarde o de su usuario autorizado, para usarlo o revelarlo a un tercero, con el propósito de obtener un beneficio económico para sí o para el tercero o con el fin de causar un perjuicio a la persona que guarde el secreto industrial o a su usuario autorizado.

Fracción V.- Usar la información contenida en un secreto industrial que conozca por virtud de su trabajo, cargo, puesto, ejercicio de su profesión o relación de negocios sin consentimiento de quien lo guarde o de su usuario autorizado, con el propósito de obtener un beneficio económico o con el fin de causar un perjuicio a la persona que guarde el secreto industrial o su usuario autorizado.

Artículo 224.- Se impondrán de dos a seis años de prisión y multa por el importe de cien a diez mil días de salario mínimo general diario vigente en el Distrito federal a quien cometa los delitos que se señalan en el artículo anterior.

Artículo 226.- Independientemente del ejercicio de la acción penal, el perjudicado por cualquiera de los delitos a que esta ley se refiere podrá demandar del o de los autores de los mismos, la reparación y el pago de los daños y perjuicios sufridos con motivo de dichos delitos.

Como puede observarse en la legislación mexicana los acuerdos de confidencialidad derivados de una relación laboral otorgan a al titular de dicho secreto acciones de naturaleza laboral, penal y de daños y perjuicios.

Existe la duda respecto de cuando cesa o termina esta obligación de la guarda de secretos comerciales o industriales en el caso la pregunta especifica la pregunta es si perdura después de la relación laboral, al respecto tiene aplicación la siguiente tesis de jurisprudencia mexicana:

TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA, LA GUARDA DE SECRETOS COMERCIALES O INDUSTRIALES, NO CESA POR HABER TERMINADO EL CONTRATO DE: Las clausulas de guarda de secretos incluidos en los contratos sobre transferencia de tecnología, coinciden en la obligación para el adquiriente de la tecnología de no divulgar un conocimiento o sistema al que se ha tenido acceso en virtud de la prestación de servicios técnicos, ni de hacer otro uso del mismo que el especificado. En efecto, el uso de una patente o método puede ser facilitado, pero

con la prohibición de hacerlos del conocimiento de otras personas salvo de aquellas directamente relacionadas con el mismo, e inclusive se puede obligar al receptor a incluir en los contratos de trabajo que celebre con sus empleados, una cláusula en la que estos. Se comprometen a guardar el secreto comercial e industrial, al cual lógicamente tendrán acceso como consecuencia de la labor específica que desempeñan dentro de la empresa, situación jurídica que se surte en la generalidad de los contratos de transferencia de tecnología. Ahora bien, la obligación aludida tiene vigencia por el término del contrato que la contiene, ya que la finalidad de la misma es fundamentalmente la de impedir que terceras personas, básicamente competidores, lleguen a conocer secretos industriales, causando un daño tanto al receptor de tecnología como el trasmisor; sin embargo, aquella obligación no cesa al momento de concluir el término de vigencia de contrato, en virtud de que la misma no depende de la ley de transferencia tecnológica, ni de los convenios que al respecto se hagan surtiendo sus efectos con independencia de las prestaciones que constituyan el objeto real del contrato o sea en forma extracontractual en virtud de que tal situación jurídica no se encuentra prevista dentro de las prohibiciones a que alude el artículo 7 de la citada, puesto que en las catorce fracciones que contiene aquel precepto, solo hace referencia en forma limitativa a los casos en que no se puede registrar un contrato o convenio, mas no se establece la situación de que al fenecer un contrato, también cesen los efectos de la cláusula de guarda de secretos. Precedentes.

Informes de labores rendido en la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1978. 3ª parte tribunales colegiados de distrito pág. 210 y 211.³⁴⁴

Por lo tanto la conclusión respecto a la interrogante es que la obligación de secrecía por parte del trabajador no cesa al término de su relación laboral.

A mayor abundamiento es loable reconocer la legislación de Costa Rica específicamente la ley 7975 de información no divulgada que establece como objetivos de dicha ley:

³⁴⁴ Carrasco Fernández, Felipe Miguel. “Jurisprudencia en Marcas, Patentes y Derechos de Autor”. OGS Editores. 1ª Edición. México. 1997. p. 325

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.

Su ámbito de protección es 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 secreto.

Asimismo y en relación a la vinculación en el ámbito laboral el artículo 7 de dicha ley establece lo siguiente:

Artículo 7.- 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.³⁴⁵

La legislación argentina igual que los derechos extranjeros no prevén un cuerpo normativo orgánico dirigido a proteger los conocimientos no patentados, las normas aplicables a esos conocimientos se encuentran dispersas en diversas leyes relativas a variados temas o bien han sido desarrollada por la jurisprudencia o sistematizados por la doctrina a partir de reglas generales de distintas especies.³⁴⁶

Como puede observarse la tendencia internacional es la preservación y protección legal de aquella información que es considerada como privilegiada y que representa para la empresa una ventaja competitiva; por lo tanto, se recomienda a las empresas respecto de su información confidencial lo siguiente:

- 1.- Detectar la información confidencial de la empresa.
- 2.- Establecer políticas de acceso a la información confidencial
- 3.- Firma de contrato de confidencialidad conjuntamente con el contrato laboral.
- 4.- Incluir la leyenda completa de confidencialidad en documentos que tengan dicho carácter.
- 5.- Establecer políticas de uso en la empresa para la información que se considera confidencial.
- 6.- Auditar permanentemente el acceso de la información confidencial de la empresa.
- 7.- Ejercer acciones legales en contra de los infractores de la información confidencial

Un ejemplo claro de dicha preocupación y la importancia de la información confidencial de la empresa la podemos observar en los códigos de conducta empresarial o buen gobierno corporativo por parte de diversas empresas a vía de ejemplo, encontramos respecto de la empresa Grupo Iberdrola en el código de conducta profesional lo siguiente:

³⁴⁵ Ley N° 7975 - Información no Divulgada. Costa Rica. Visible en: <http://www.wipo.int/wipolex/es/details.jsp?id=886>

³⁴⁶ Cabanellas, Guillermo. “Protección de los Conocimientos ...” Op. Cit. p. 73

1.2 Los directivos del Grupo Iberdrola deberán conocer particularmente las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad y deberán asegurarse de que los profesionales de ellos dependientes reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral.

2.1. El Grupo Iberdrola manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan el Pacto Mundial de Naciones Unidas, las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.

12.1. La información no pública que sea propiedad de o esté confiada al Grupo Iberdrola tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que el contenido de la misma pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa del órgano del Grupo Iberdrola que sea competente en cada caso o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

12.2. Es responsabilidad del Grupo Iberdrola y de todos sus profesionales poner los medios de seguridad suficientes y aplicar los procedimientos establecidos para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, frente cualquier riesgo interno o externo de acceso inconsentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. A estos efectos, los profesionales del Grupo Iberdrola guardarán confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones con terceros.

12.3. Revelar información reservada y confidencial y usar la información reservada y confidencial para fines particulares contraviene este Código de Conducta Profesional.

c) Recomendar a un tercero que compre o venda valores negociables o instrumentos financieros o que haga que otro los compre o venda basándose en dicha información privilegiada.

13.3. Las prohibiciones establecidas en el apartado anterior se aplican a cualquier profesional que posea información privilegiada cuando dicho profesional sepa o hubiera debido saber que se trata de información privilegiada. Asimismo, se aplicarán a cualquier información sobre otras sociedades cotizadas que pueda considerarse información privilegiada y a la que el profesional haya tenido acceso en el desarrollo de su trabajo o cargo en el Grupo Iberdrola.³⁴⁷

Para algunos los secretos industriales y la información confidencial se encuentran también en los contratos de transferencia tecnológica, los cuales pueden agruparse en diversas especies con los siguientes rubros: Contrato de licencia, Know how, información técnica, asistencia técnica y consultoría. Para ellos es también aplicable las cláusulas de confidencialidad de los que se considera información confidencial en dichos contratos.³⁴⁸

Conclusiones

1.- Las empresas pueden establecer contratos de confidencialidad de la información a la cual tiene acceso el trabajador.

2.- Derivado de la relación laboral y en virtud del acuerdo de confidencialidad el empleador se obliga a no divulgar durante la relación de trabajo y después de ésta la información que el emperador le ha entregado con motivo de su trabajo y para el desempeño de éste.

3.- La información confidencial de la empresa es materia de protección jurídica a través de contratos de confidencialidad aunado al contrato de trabajo o bien a través de una cláusula de confidencialidad en el contrato laboral.

³⁴⁷ Grupo Iberdrola. “Código de Conducta Profesional del Grupo Iberdrola”. Visible en: http://www.iberdrola.es/webibd/gc/prod/es/doc/respon_codigoconducta.pdf

³⁴⁸ Farina, Juan M. “Transferencias Tecnológicas en Derechos Intelectuales”. No. 5. Editorial Astrea, Argentina. 1991. p. 241

4.- La violación por parte del empleado de la información confidencial de la empresa da motivo a acciones de carácter laboral, penal y de daños y perjuicios por parte del empleador en contra del trabajador.

5.- La legislación laboral mexicana no contempla una definición de secreto industrial o comercial o de fabricación; por lo tanto, para aplicar la causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador debemos acudir a la Ley de Propiedad Industrial que define en su artículo 82 el concepto de secreto industrial.

Bibliografía:

1. Bazaldúa Guardiola, Arturo. “La Clausula de Confidencialidad en las Relaciones de Trabajo”. Revista Empresarial. Noviembre - Diciembre 2010. Visible En: <http://www.intelegis.com.mx/PDFs/201011/201011-clausulaConfidencialidad.pdf>
2. Benavente Chorres, Hesbert. “El contrato de Know how o de provisión de conocimientos técnicos: Aspectos a ser considerado para su regulación normativa”. Ius et Praxis. Vol. 14. No. 2. 2008. Universidad de Talca. Chile.
3. Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I. Editorial Heliasta, S.R.L., 4ª Edición, Buenos Aires, Argentina. 2001
4. Cabanellas, Guillermo. “Contratos de Licencia y de Trasferencia Tecnológica en el Derecho Privado”. Editorial Heliasta. Argentina. 1994.
5. Cabanellas, Guillermo. “Protección de los Conocimientos Técnicos no Patentados en el Derecho Positivo Argentino”. En Derechos Intelectuales No. 3. Editorial Astrea. Argentina. 1988.
6. Cabanellas, Guillermo. “Tratado De Derecho Laboral”. Editorial Heliasta. Tomo II. Argentina. 1988
7. Carrasco Fernández, Felipe Miguel. “Jurisprudencia en Marcas, Patentes y Derechos de Autor”. OGS Editores. 1ª Edición. México. 1997.

8. Chaves Corrales, Pedro. “La Valoración Económica de los Activos de Propiedad Intelectual”, En Revista de Ciencias Jurídicas. Universidad De Costa Rica. Septiembre-Diciembre. No. 105. 2004. Visible en: <http://www.metabase.net/docs/bpj-cr/37807.html>
9. Farina, Juan M. “Transferencias Tecnológicas en Derechos Intelectuales”. No. 5. Editorial Astrea, Argentina. 1991.
10. Grupo Iberdrola. “Código de Conducta Profesional del Grupo Iberdrola”. Visible en: http://www.iberdrola.es/webibd/gc/prod/es/doc/respon_codigoconducta.pdf
11. La Casa de los Riscos, S.A. “Clausulas de No-Competencia en la Relación Laboral y Aspectos Relacionados”. Visible en: <http://www.casadelosriscos.com/articulos/clausulasdenocompetenciaboral.pdf>
12. Ley N° 7975 - Información no Divulgada. Costa Rica. Visible en: <http://www.wipo.int/wipolex/es/details.jsp?id=886>
13. Oficina Internacional de la OMPI, “Aspectos de la Protección contra la Competencia Desleal relevantes para la Integración de los Países del Mercosur”. 1994. Citado por Mitelman, Cuestiones de Derecho Industrial, 1999
14. Peña Valenzuela, Daniel. “Nuevos alcances de los Secretos Empresariales en Colombia”. Revista Contexto No, 9. Visible en: <http://foros.uexternado.edu.co/ecoinstitucional/index.php/contexto/article/view/1757>
15. Ribas, Xavier. “Protección frente a empleados desleales”. Visible en: <http://www.onnet.es/03004003.htm>
16. Sherwood, Robert. “Propiedad Intelectual y Desarrollo Económico”. Editorial Heliasta. Argentina. 1992.

17. Sierralta Ríos, Aníbal. “La dominación tecnológica: una visión latinoamericana. En Propiedad Intelectual. No. 12. Enero-dicimembre 2009, Universidad de los Andes, Venezuela.

18. Wong Cam, David. Visible en:

www.docentes.up.edu.pe/dwong/la_verdadera_ventaja_competitiva_los_intangible.htm