

Los secretos de la compañía están a salvo... sólo si lo firma bajo contrato

Las cláusulas de confidencialidad evitan fugas de información esenciales para la competencia

Nuevas tecnologías, energías renovables y banca son los sectores donde más se sellan estos pactos

Paula Zapata

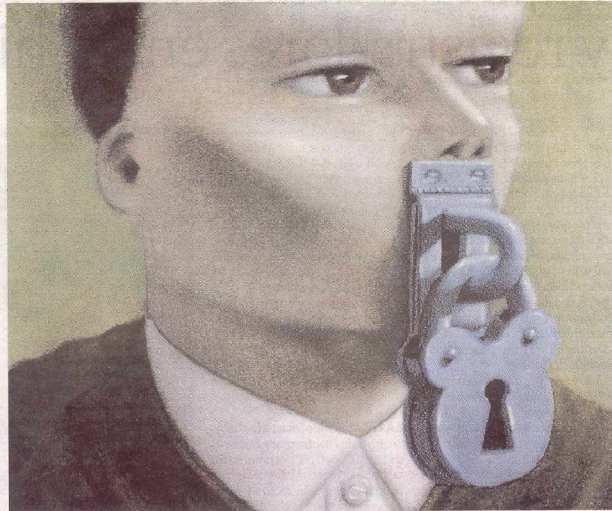
BARCELONA. Ni trituradoras de documentos ni reuniones secretas en las que la palabra de los asistentes garantiza que nada de lo que se diga en la reunión saldrá de esa sala. La confidencialidad y los secretos de las compañías empiezan a salvarse desde los contratos que firman los empleados que manejarán información confidencial o *sensible* de la compañía.

"Antes los empleados no tenían acceso a tanta información pero ahora las cosas han cambiado", explica Salvador del Rey, socio director del Área Laboral de Cuatrecasas. "Con las nuevas tecnologías y las conexiones en red las posibilidades de acceder a información que no convenga difundir se multiplica y eso puede dañar los intereses de la empresa".

Aun sin querer, los trabajadores pueden exponer en el día a día datos de alto alcance y coste para la empresa, ya sea por negligencia, porque se saltan las cláusulas del contrato o bien porque desde la propia compañía no se ha especificado qué deben hacer con determinado tipo de información.

Según un estudio de RSA, la división de seguridad de la multinacional EMC, encargada de proveer seguridad a distintos niveles para la empresa, la principal amenaza interna para las compañías está en el trabajo diario de algunos empleados. El informe señala que seis de cada diez trabajadores envían con frecuencia documentos de trabajo a su correo electrónico personal para poder acceder más tarde desde su casa. Un 52 por ciento accede a datos de la empresa desde ordenadores públicos y un 87 por ciento gestiona el negocio de manera remota a través de redes virtuales privadas o correo web.

"La confidencialidad con la que se intenta proteger la información depende de la importancia que tenga ésta para la empresa", explica Iciar López-Vidriero, socia y abogada de Icef Consultores. Una importancia que varía según el secreto que debe permanecer dentro de



GETTY

la empresa porque... ¿cuánto cuesta la fórmula de la Coca Cola?

En la actualidad todas las empresas incluyen, al menos, una cláusula de confidencialidad con sus trabajadores así como con aquellas empresas o terceras personas que puedan llegar a tener acceso a información considerada confidencial. Sin embargo hay sectores más *sensible* a la confidencialidad debido a la base de su negocio.

"Los sectores bancario, el de nuevas tecnologías y el de energías renovables son los que más aplican las cláusulas en los contratos", reconoce Del Rey. Junto al sector del automóvil y el de la moda, comparten algunas características que las hacen especialmente sensibles a las fugas de información: manejan datos importantes de y para terceros y se mueven en sectores que desarrollan tecnologías punteras.

"Aunque los contratos o acuerdos de confidencialidad no son obligatorios, sí que son una herramienta muy utilizada por particulares y empresas para proteger sus relaciones, incluso en el ámbito de las administraciones públicas", destaca López-Vidriero.

"La adopción de medidas de seguridad, física e informática, es otra de las medidas de protección que evitan las fugas de información dentro de la propia empresa", explica María González, socia consultora de Manaca Consulting.

Y... ¿sí rompen el contrato?

Sólo los empleados con acceso a cierta información, cargos técnicos y directivos, deben firmar estas cláusulas. Los empleados de base no están obligados a hacerlo ya que se les presupone el deber de buena fe por el que no revelarán informa-

ción que sea perjudicial para la empresa. El sentido común es, pues, el que debe guiar la confidencialidad de la plantilla. Aunque no sea obligatorio firmarlo, los expertos recomiendan incluirlo en los contratos a modo de aviso y de "presión psicológica". Sin embargo, conforme se sube en la jerarquía hay más especificaciones en las cláusulas y la confidencialidad se convierte en "todo aquello que objetivamente pueda establecerse como tal y que afecta a los secretos financieros, mercantiles o industriales de la compañía", apunta Del Rey.

La consecuencia más común si se incumple la cláusula de confidencialidad es el despido disciplinario inmediato. Las indemnizaciones a percibir por la empresa deberán estar reflejadas en el contrato firmado por ambas partes. Aquí debe constar el tipo de infor-

Momento crítico

CUANDO EL EMPLEADO SALE POR LA PUERTA

Se trata del momento clave para salvaguardar la información confidencial. Cuando el trabajador se marcha de la compañía pueden ocurrir dos cosas que den al traste con la confidencialidad. Puede montarse su propio negocio y utilizar el *know how* de la empresa o bien puede acabar en un despido de la competencia. Para evitar estas situaciones existe otra cláusula, la de *no competencia post contractual*. En ella se fija un periodo determinado durante el que no se podrá trabajar en empresas del mismo sector. Además se fija una cantidad económica que la empresa abonará al empleado que se marcha en concepto de compensación por no trabajar durante unos años en el sector para el que se ha formado.

mación a la que se tiene acceso, la cantidad económica a percibir si se rompe el pacto de confidencialidad y el daño económico que provocará a la empresa caso de revelar la información a la que tiene acceso.

Esta cantidad dependerá del tipo de información que controle el *despedido* y el sueldo que perciba. Del Rey recomienda incluir una cifra "disuasoria" y no una cifra simbólica, "una cantidad que les haga pensarse dos veces lo que van a hacer antes de que lo hagan". La diferencia entre mantener a salvo las ideas y el patrimonio *intelectual* de la empresa está en firmar por contrato la confidencialidad. "Las tretas son muchas y cada vez hay que afinar más", reconoce Del Rey.



Más información relacionada con este tema en www.eleconomista.es