



Aspegi premia a María Herrero y Nekane Arzallus

GALARDONES. María Herrero Eizmendi y Nekane Arzallus fueron reconocidas ayer como mejor empresaria y mejor directiva/profesional, respectivamente, en la cuarta edición de los premios que

concede la asociación Aspegi. La consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras, Arantxa Tapia, y la presidenta de Aspegi, Nerea Ibáñez, entregaron el galardón a Herrero, mientras que

el diputado general de Gipuzkoa, Markel Olano, y la vicepresidenta de Aspegi, Belén Fornies, hicieron lo propio con Arzallus en el acto que se celebró ayer en el Aquarium. *Foto: J. Colmenero*

El diálogo social vasco constituye sus grupos de trabajo

Gobierno, Confebask y CCOO y UGT inician la negociación en materia de igualdad de género y salud

DONOSTIA – El diálogo social vasco puso en marcha ayer en la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) cuatro de los cinco grupos de trabajo acordados en la reunión del pasado 11 de febrero. Se trata de las mesas de igualdad, salud laboral, empleo e industria, con lo que únicamente queda pendiente dar inicio a las negociaciones en el área de formación.

El pasado día 11 se constituyó la mesa de diálogo social en la que participan el Gobierno Vasco, Confebask y CCOO y UGT tras la aprobación por parte del Ejecutivo del decreto para su institucionalización, es decir, para convertir la mesa en un foro de discusión permanente que no dependa de la voluntad de cada nuevo gobierno.

El diálogo social pasa ahora a la fase más técnica en la que se debatirán las propuestas de cada parte. En el caso del grupo específico sobre igualdad, la intención es pactar medidas para el fomento de la conciliación, planes de igualdad en las empresas y el desarrollo, aportaciones y seguimiento del plan contra la brecha salarial. – E.P.

Cómo sacarle partido en las empresas a la nueva Ley de Secretos Empresariales

POR
Maidier Barahona
Fernández



El 21 de febrero se publicó la nueva Ley 1/2019 de 20 de febrero de Secretos Empresariales (LSE), que entrará en vigor el 13 de marzo de 2019 y que traspone la Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas.

La nueva LSE resulta de gran trascendencia para las relaciones empresariales y comerciales y para facilitar los flujos de información y la cooperación empresarial, y busca mejorar la eficacia de la protección jurídica de los secretos empresariales, que en ocasiones son tan importantes para las empresas como su propiedad industrial e intelectual, en la medida en que constituyen elementos críticos de competitividad y diferenciación en el mercado. Para ello, la nueva Ley define a nivel de

alcance como secreto empresarial “cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero”, que sea secreto, tenga un valor empresarial real o potencial y que haya sido objeto de medidas de protección por su titular, aplicando medidas razonables para preservarlo de forma secreta. Pudiendo por tanto ser aplicable a información y documentación muy diversa como planes estratégicos, planes operativos anuales, sistemas de costes, proyectos de I+D+i, metodologías de fabricación, sistemas de organización industrial, comercial, retributivos, planes de inversión en productos o en instalaciones... estados de generación de *cash flow* proyectados, etc., que pudiendo constituir información ultra-confidencial, por revelar las ventajas competitivas de una organización, vemos cómo en demasiadas ocasiones circulan por la red sin control o se divulgan a terceros sin autorización de su titular.

A efectos de delimitar adecuadamente el alcance de la protección de la LSE, cabe precisar que esta protección no podrá restringir la movilidad de los trabajadores o servir de base para justificar limitaciones del uso por parte de estos, de experiencia y

competencias adquiridas honestamente durante el normal transcurso de su carrera profesional, ni para imponer en los contratos de trabajo restricciones no previstas legalmente. Pero sí podrá y deberá ser objeto de regulación interna en las empresas, a través de la revisión de procedimientos internos de trabajo, códigos de conducta, cláusulas de confidencialidad, etc., la exigencia de un comportamiento leal por parte de los trabajadores y directivos en el ámbito laboral para evitar violaciones de secretos empresariales por parte de empleados o ex empleados.

Por todo ello, y con la convicción de que la confidencialidad es un valor a preservar en las relaciones empresariales, los efectos prácticos interesantes para las empresas derivados de la nueva LSE se van a desplegar, tanto desde el punto de vista de las medidas que deben diseñarse para exigir, frente a actos de terceros, la protección que la Ley regula, incorporando cláusulas específicas en contratos y en proyectos de cooperación inter-empresarial, en consorcios, en proyectos de investigación, en contratos de colaboración con clientes y proveedores, etc.; consignando el carácter de “secreto empresarial” en la documentación y sopor-

tes que sean objeto de protección, revisando y mejorando las medidas para preservar el secreto de la información, etc.

Como de aquellas que, por otra parte, deben de adoptar las organizaciones, en su seno, para prevenir prácticas que puedan ser consideradas como violación de los secretos empresariales propios o de terceros, incorporando en los sistemas de compliance, códigos de conducta y resto de normas internas de la organización, la regulación, exigencia y el control necesarios para evitar los riesgos de cometer violaciones de secretos y prácticas desleales, frente a terceros y, por supuesto, reducir los riesgos de las acciones civiles que se incorporan a nuestro ordenamiento a través de la LSE e, incluso, las posibles responsabilidades penales para la empresa, derivadas de la comisión de los tipos penales de revelación de secretos.

Para ello, resulta fundamental la implicación del consejo de administración y de la alta dirección en el diseño y en el control de cumplimiento de estas políticas en la empresa, para que sea posible desarrollar normas y criterios internos que generen mecanismos de protección eficientes y robustos que verdaderamente faciliten la prevención, reduciendo los riesgos de violación de secretos empresariales y contribuyendo así a preservar las ventajas competitivas de la organización. ●

Responsable del Área Legal y de Empresa Familiar del Grupo Oteci