

JURÍDICO

La ley de secretos empresariales **P31**

La ley de secretos empresariales, un 'regalo' legal con obligaciones

Con más de ocho meses de retraso, el Gobierno ha transpuesto la directiva que armoniza las normas europeas y define cómo proteger el 'know how'. Pero, ¿están preparadas las empresas para cumplirla?

V. Moreno. Madrid

Muchas compañías, especialmente las que han nacido en el periodo de la *nueva economía* y cuyo *know how* es parte de su éxito, llevaban mucho tiempo esperando la aprobación de la Ley de Secretos Empresariales. La norma, que crea un marco de seguridad jurídica para proteger la innovación y la confidencialidad, entrará en vigor el próximo 13 de marzo y aportará una definición clara sobre qué es un secreto empresarial, así como protocolos para identificarlo y protegerlo.

Todo los expertos entienden la importancia de esta norma y animan a las empresas que puedan refugiarse bajo esta defensa a que den un paso adelante para cumplir con los fundamentos de la nueva legislación... algo que no sucede todavía. "La mayor parte de las empresas son conscientes de las bondades de esta ley y de que les interesa cumplirla. Sin embargo, para lograrlo deben identificar y clasificar la información que pueda catalogarse como secreto empresarial y aplicar medidas de seguridad", comenta Rosario Echevarría, directora de servicios jurídicos de Clarke Modet & C^o.

Medidas razonables

Este último asunto, que podría parecer baladí, no lo es en absoluto. Según explica Amaya Mallea, directora de consultoría legal de Pons IP, la norma establece que este tipo de conocimiento deberá "haber sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto. Esas medidas, sin embargo, no se concretan ni en la directiva 2016/943 del Parlamento Europeo, ni en la Ley de Secretos Empresariales, por lo que deberán ser las empresas las que, con un asesoramiento experto, determinen cuáles serán las medidas razonables para su organización con respecto a la información particular que se quiera proteger".



Es esencial que cada compañía identifique y catalogue sus secretos empresariales.

Para Manuel Lobato, socio del departamento de propiedad industrial de Bird & Bird, para adaptarse a este nuevo texto no basta con contar con cláusulas de confidencialidad en contratos laborales o acuerdos con terceros, "hay que contar con un responsable de riesgos que proteja los secretos y aplique los protocolos de actuación".

Los letrados destacan que debe existir una verdadera cultura dentro de las compañías con normas internas que fijen el nivel de acceso a la información, las medidas de tratamiento y de integridad,

Protocolo para tribunales

Rosario Echevarría destaca una interesante iniciativa de los tribunales mercantiles de Barcelona, que están desarrollando un protocolo de protección de los secretos empresariales para garantizar su integridad, confidencialidad, autenticidad y trato seguro durante el conjunto de la causa judicial.

las políticas de uso de dispositivos, así como los sistemas de trazabilidad respecto al acceso a los datos más relevantes.

"Es muy recomendable que al implementar las medidas de protección se tenga en cuenta que la ley considera determinante su adecuada definición, pues de esto dependerá que los tribunales puedan estimar la adopción de ciertas medidas. Esto significa que las acciones judiciales de cesación, prohibición o remoción, así como las indemnizatorias, tendrán más o menos éxito en función de que hayamos adoptado aquellas

medidas que se consideren apropiadas según el tipo de información de que se trate", agrega Mallea.

Lobato añade que, junto a todos estos aspectos que es necesario implantar y desarrollar, las empresas deben hacer igualmente un importante esfuerzo de formación e información con sus trabajadores. "La comunicación es vital. La plantilla debe entender qué es un secreto empresarial. Si no se informa al empleado y éste comete un error, nunca podrá ser considerado culpable y la empresa será la única responsable de la pérdida de la valiosa información".

Entrada y salida

Echevarría insiste en este punto, pues entiende que "los mayores riesgos de vulneración de los secretos empresariales provienen de los trabajadores". La letrada asegura que, además de las medidas informativas –esenciales a su entender–, las compañías también deben revisar cuidadosamente sus medidas laborales, en especial en los procesos de contratación y despido de los trabajadores. "Será esencial firmar una cláusula de confidencialidad al entrar, pero será aún más importante verificar que se devuelve toda la información sensible e informar al trabajador de que debe ser así", dice la abogada.

Transposición adecuada y sin demasiadas sorpresas

Los tres abogados aseguran que ésta ha sido una buena transposición, a pesar de la tardanza a la hora de realizarla. Sin embargo, Manuel Lobato, de Bird & Bird, se muestra apenado por que el Gobierno no "haya sido más ambicioso" y simplemente se haya limitado a copiar, casi palabra por palabra, la directiva... "aunque sea una buena norma, que aclara

muchos apartados relacionados con los secretos empresariales". Sin embargo, tanto Amaya Mallea, de Pons IP, como Rosario Echevarría, de Clarke Modet & C^o, destacan ciertas alteraciones respecto al texto original del documento europeo. Esta última hace referencia a que la ley española habla de 'secreto empresarial' frente a la

mención 'secreto comercial' de la directiva. Según Echevarría, lo hace para mantener la terminología usada en España, pero también para ser coherente "con la definición legal de la figura que responde a un concepto amplio, en el que tiene cabida toda información confidencial relevante en cualquier ámbito de la organización (tecnológico, científico,

industrial, comercial, organizativo o financiero)". Por su parte, Mallea afirma que, "además, nuestro legislador establece una regulación del secreto empresarial como objeto del derecho de propiedad, con una serie de previsiones con respecto a la transmisibilidad del secreto, la cotitularidad o la concesión de licencias contractuales".