

JDO. DE LO SOCIAL N... -BIS

CIUDAD REAL

SENTENCIA: .....

N ° AUTOS: **DEMANDA** .....

SENTENCIA N ° .....

En Ciudad Real, a 28 de febrero de 2014.

D. ...., Juez del Juzgado de lo Social bis) de CIUDAD REAL, tras haber visto los presentes autos n ° ..... sobre CANTIDAD entre partes, una y como demandante la empresa ....., S . A. y de otra como demandado, D. ...., ha dictado la presente sentencia con base en los siguientes

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO . Que a este Juzgado correspondió por turno de reparto demanda suscrita por la parte actora en la que tras alegar los hechos y fundamentos que estimó de aplicación al caso de autos, terminó

suplicando Juzgado dictase sentencia de conformidad con las pretensiones de la demanda .

SEGUNDO . - Que, admitida a trámite la demanda se convocó a las partes a juicio, el cual se celebró, con el resultado que obra en autos y grabación audiovisual, con asistencia de la demandante arriba referenciada asistida del Letrado Sr. ...., y el demandado asistido por el Letrado Sr. .... .

#### HECHOS PROBADOS

El actor ha prestado servicios para la demandada ostentando la categoría profesional de Gerente C perteneciente al Departamento de Relaciones Externas de la empresa.

El demandante fue sancionado mediante despido disciplinario por la empresa con fecha 22 de noviembre de 2010 (documento n ° 1 rpa) .

CUARTO . Con fecha 24 de noviembre de 2010, ambas partes llegaron a un acuerdo conciliatorio en virtud del cual, la empresa reconocía la improcedencia del despido, abonando al trabajador ahora demandado la cantidad en concepto indemnizatorio de 158 . 922 euros, así como la cantidad de 2 . 720, 16 en concepto de finiquito, cantidad ésta devengada desde el 1 de noviembre de 2010 al 22 de noviembre de 2010. Quedando saldada y finiquitada la relación laboral que unía a las partes (estipulación quinta) .

QUINTO. - En su estipulación sexta de dicho acuerdo se hace constar lo siguiente : Don ..... debido a las funciones y categoría habida en la empresa guardará confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos , procesos, operaciones y datos relacionados con la compañía conocidos durante la prestación de sus servicios, de forma que no podrá

comunicar a persona cualquiera fuera de la empresa ninguno de sus secretos, procedimientos, métodos, información sea catalogada de confidencial o no, datos comerciales o industriales que refieran a los negocios, finanzas, estrategia o cuestiones en materia judicial ya sea laboral, o de cualquier otra índole de la empresa o sus clientes y que le sean conocidos por razón de su trabajo en la misma, así como no divulgar información de la empresa respecto de cualquier información que pueda producir beneficio o ventaja de cualquier índole a terceras personas.

Así mismo hay que mencionar que los poderes de representación otorgados por la empresa ..... , S . A. a D. .... y la mercantil ..... , S.A. Por lo anteriormente mencionado D. .... no puede hacer uso de los mismos, ateniéndose a las consecuencias legales inherentes al uso de los mencionados poderes .

La divulgación o comunicación de la información en los términos anteriormente mencionados, conllevará el abono en concepto de daños y perjuicios que se ocasionen o pudieran ocasionar a la empresa los cuales se cuantifican en el triple de la cantidad pactada en este documento en un plazo máximo de quince días..." (Documento n ° 1 del rpa) .

SEXTO . D. .... formuló denuncia con fecha 13 de diciembre de 2010 contra dos trabajadores de la empresa ..... , S.A. por un presunto delito de falsedad documental, D. .... y D<sup>a</sup> . .... , que repartida que lo fue al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n ° ... de Ciudad Real y tras su admisión a trámite se dictó finalmente auto de sobreseimiento provisional de fecha 19 de mayo de 2011 (documento n ° 4 rpa) .

Mediante auto de fecha 1-06-2011 se desestimó el recurso de reforma interpuesto frente a dicha resolución (y subsidiario de apelación) por el ahora

demandado, siendo estimado por defectos formales el recurso de apelación al no haber sido citado el denunciante para asistir a las declaraciones de los denunciados , auto éste notificado a la empresa demandante con fecha 24-04-2012.

SÉPTIMO . La parte actora solicita mediante la demanda rectora de autos reclamación de daños y perjuicios derivados de responsabilidad ex lege aquiliae derivada del incumplimiento del trabajador al amparo del artículo 1101 del Código Civil, interesando la condena de D. .... a abonar a la demandante la cantidad de 484 . 926, 48 euros, más el interés legal desde la presentación de la papeleta de conciliación.

OCTAVO. - Con fecha se celebró acto de conciliación en reclamación de cantidad que finalizó sin avenencia.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO . - En el presente procedimiento la parte actora reclama el abono de la cantidad antes señalada de 485 . 926 euros por entender en esencia la ruptura por parte del demandado del pacto de confidencialidad suscrito con la empresa en el acto transaccional objeto del despido transcrito en la relación de hechos probados. Si bien solicitó de este juzgador, en su caso, la moderación cuantitativa en cuanto a la cantidad reclamada que entendía podía ser excesiva .

SEGUNDO . De forma previa el demandado dedujo varias excepciones , saber : prejudicialidad penal y prescripción de la acción, teniendo en cuenta que la denuncia fue interpuesta el 13 de diciembre de 2010 según manifiesta el demandado.

Por motivos de lógica procesal se hace preciso el examen de dichas cuestiones antes de entrar en el fondo del asunto. Debiendo precisar ya, que ambas han de ser

desestimadas, pues en primer lugar y respecto del resultado de la acción penal ejercitada por el demandante —prejudicialidad penal ya desestimada en el acto del juicio— nada la vincula con este procedimiento, cuyo objeto es absolutamente distinto de la acción aquí ejercitada, por mucho que se pretenda discutir esta sede jurisdiccional cuestiones ajenas al mismo, (ex arts. 4 y 86 de la LUS) .

Respecto de la prescripción también alegada, si bien ha de ser a priori considerada una cuestión de fondo, pero dada su insustancialidad jurídica, dado que el estado de la cuestión inter partes permanece abierto, sin que los actos del demandado y que la empresa considera motivadores de su acción incluso en este momento hayan cesado , tal alegación ha de ser rechazada desde este momento.

TERCERO . Por tanto hemos de dejar sentado que el objeto de debate que aquí se plantea, es en esencia si el demandado ha incumplido el pacto de confidencialidad a que llegaron las partes se ha visto incumplido por el demandado con el ejercicio de la acción penal tantas veces reiterada.

CUARTO . En cuanto a la cláusula de confidencialidad suscrita por el trabajador, la misma se concretó según quedó dicho a que : "Don ..... debido a las funciones y categoría habida en la empresa guardará confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos , procesos, operaciones y datos relacionados con la compañía conocidos durante la prestación de sus servicios, de forma que no podrá comunicar a persona cualquiera fuera de la empresa ninguno de sus secretos, procedimientos , métodos , información sea catalogada de confidencial o no, datos comerciales o industriales que se refieran a los negocios, finanzas, estrategia o cuestiones en materia judicial ya sea laboral, o de cualquier otra índole de la empresa o sus clientes y que le sean conocidos por

razón de su trabajo en la misma, así como no divulgar información de la empresa respecto de cualquier información que pueda producir beneficio o ventaja de cualquier índole a terceras personas..." .

QUINTO . - En estudio de la Sr <sup>a</sup> ..... respecto del pacto de confidencialidad, señala ésta que :

La Información Corporativa Confidencial es uno de los principales activos de las empresas y como tal, debe estar protegida con medios técnicos y legales de accesos no autorizados.

El establecimiento de Pactos de Confidencialidad con trabajadores y terceras empresas nos permitirá proteger la Información Corporativa Confidencial, estableciendo expresamente las obligaciones y límites que se han de tener en cuenta en su tratamiento.

El incumplimiento de los Pactos de Confidencialidad puede suponer el inicio de acciones legales, y la reclamación de indemnizaciones por daños y perjuicios .

La Información Corporativa (información relativa a los productos, servicios, clientes, proveedores , personal, método de trabajo, organización, estrategias empresariales, información económica y financiera, etc...) se considera como uno de los principales activos de negocio de cualquier empresa, y como tal, debe ser protegida adecuadamente con medios técnicos y legales, de forma que se evite, en la medida de lo posible, que cualquier persona física o jurídica pueda acceder/ obtener/ tratar/ difundir la misma fraudulenta o ilícitamente, causando perjuicios más o menos graves a su titular.

En este artículo abordamos determinados medios legales a tener en cuenta por cualquier empresa para

protección de su Información Corporativa Confidencial, tanto a nivel interno (con respecto al personal que accede/trata esa información con motivo de su relación laboral) , como a nivel externo (cuando es una tercera empresa o persona la que accede y trata la información) ; así como las acciones legales que permiten la defensa y reparación de los derechos e intereses del titular.

## 1 . - ¿Qué entendemos por Información Confidencial?

La Real Academia de la Lengua Española define "Confidencial" como "que se hace o se dice en confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas" , y "Confidencialidad" como la cualidad de confidencial" .

Así, el empresario tiene la libertad de calificar como Confidencial, cualquier documento o información, que a su juicio, influya directa o indirectamente en el desarrollo del negocio: estrategias empresariales, métodos negocio, documentos contractuales, propiedad intelectual, patentes, desarrollo de nuevos productos, etc...

Esta Información Confidencial ha de gozar de una protección especial, tendente a evitar su filtración, divulgación o difusión a terceros, acciones que pueden causar graves perjuicios su empresa ( imaginemos por ejemplo, que una determinada estrategia empresarial tendente a posicionarse en el mercado una determinada empresa, filtrada y difundida previa y fraudulentamente a la competencia, lo que impide al empresario el posicionamiento deseado) .

## 2 . Protección interna de la Información Confidencial de la empresa.

A) ¿Qué establecen las normas laborales?

Respecto Protección de Información Confidencial dentro de la propia empresa hay que distinguir entre los trabajadores y el

personal de alta dirección, que por razón de su puesto y funciones, accede o trata dicha Información. En cuanto a los Trabajadores, se entiende que existe una obligación de confidencialidad secreto intrínseca a la relación laboral, incluso cuando no exista una referencia expresa a la misma en el Contrato de Trabajo o no se hayan firmado Acuerdos de Confidencialidad específicos. Así, se entiende que el deber de confidencialidad y secreto se encuentra recogido por el art. 5 Estatuto de los Trabajadores (referente a los deberes laborales) , y en concreto en su punto 1. a) que hace referencia expresa al deber de "Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia" .

A pesar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es recomendable incluir en los Contratos Laborales o adicionalmente a los mismos, Acuerdos o Pactos de Confidencialidad, que establezcan claramente las obligaciones de los trabajadores en este sentido.

Con la firma de estos Acuerdos o Pactos de Confidencialidad, informaremos a los trabajadores de las pautas a seguir en el tratamiento de la Información Confidencial , sus obligaciones y los límites establecidos , pudiendo, con esta medida, reducir algunas prácticas que se dan en el mundo empresarial (por ejemplo: llevarse las bases de datos o información confidencial o reservada, desarrollos de nuevos productos , etc... en el momento de abandonar el puesto laboral) o, en caso contrario, tener un documento que pueda servir como prueba en juicio en el que se manifiesta expresamente la obligación de confidencialidad y secreto, Y conocimiento del trabajador de tal obligación.



En cuanto al Personal de Alta Dirección, y dado que por razón de su cargo acceden información especialmente sensible y/o confidencial, existe la obligación expresa de mantener la confidencialidad y secreto de las informaciones a las que tiene acceso por razón de su cargo, siendo práctica habitual el firmar Acuerdos específicos de confidencialidad junto con los Contratos de Trabajo, bien a través de una cláusula específica de confidencialidad en los Contratos, o bien incluyendo un Pacto o Acuerdo de Confidencialidad como Anexo al contrato principal de trabajo.

Además de obligación de confidencialidad específica que tiene el personal de alta dirección de las empresas, hay que hacer referencia al pacto de no concurrencia, es decir, aquel por el que un personal de alta dirección no podrá celebrar contratos de trabajo con otras empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario (art . 8 RD 1382/1985) .

B) Otros medios de protección interna de la Información Corporativa o Confidencial.

Además del establecimiento de Acuerdos o Pactos de Confidencialidad, la empresa deberá tener establecidos medios técnicos u organizativos que permitan la protección de la información confidencial independientemente del soporte en el que sea tratada o almacenada.

Así es recomendable establecer las siguientes medidas de protección:

-Limitar el acceso a la información confidencial . Es decir, permitir el acceso a dicha información sólo al personal que por razón de su cargo o funciones es necesario que acceda a dicha información, no permitiendo tal acceso al resto del personal .

-Establecer medidas técnicas que permitan la visualización o tratamiento información confidencial (por ejemplo: uso de contraseñas para el acceso a los documentos, criptografía, etc. . . ) .

-Mantener/ Almacenar los documentos confidenciales en soporte papel, en armarios que se encuentren cerrados bajo llave o cajas fuertes, a las que sólo tengan acceso las personas autorizadas.

-Realizar de copias de seguridad que eviten la pérdida de información confidencial o sensible en caso de catástrofe, guardando una copia fuera de las instalaciones principales de la empresa (recordemos lo sucedido en el edificio Windsor de Madrid para comprender la importancia de esta medida) .

Por último, y en relación a la protección de la información confidencial dentro del ámbito interno de la empresa, hay que señalar que en la prestación de determinados servicios se accede a información confidencial de terceros, existiendo de este modo, una obligación específica de confidencialidad con respecto a esa tercera empresa, obligación de confidencialidad que se extiende a los trabajadores que tratan dicha información, y que por tanto, debe quedar expresamente regulada a nivel interno, a fin de evitar posibles responsabilidades derivadas de la negligencia de algún trabajador de la empresa.

3 . Protección de la Información Confidencial de la empresa cuando es tratada por terceros. Los contratos de outsourcing.

Cuando una empresa vaya a encargar la prestación de un determinado servicio, que implique el tratamiento o acceso a información confidencial por parte de terceras empresas , es recomendable incluir en el Contrato de

Prestación de Servicios, una cláusula específica de confidencialidad, o bien, firmar directamente con cada una de las personas que accedan a dicha Información, Pactos o Acuerdos de Confidencialidad específicos .

Igualmente, y cuando la prestación del servicio implique el tratamiento de bases de datos titularidad de un tercero, es necesario tener en cuenta los aspectos recogidos en el artículo 12 de la LOPD, "Acceso a Datos por Cuenta de Terceros" que ya fueron desarrollados en el artículo pautas para proteger la información confidencial de mi empresa cuando es tratada por terceros".

Contenido básico de un Acuerdo o Pacto de Confidencialidad

-Establecer claramente qué entiende por Información Confidencial . En este sentido, se puede establecer el deber de guardar secreto respecto de toda o determinada información tratada , siendo recomendable huir de referencias genéricas a la confidencialidad.

-Establecer claramente los medios, recursos o información que se pone a disposición del trabajador o tercera empresa, determinando la titularidad de la misma .

-Establecer específicamente la obligación de secreto y confidencialidad, el deber de actuar diligentemente cuanto tratamiento, conservación, almacenamiento, transporte, etc. . . estableciendo que en todos los casos deberán adoptarse los medios que aseguren y garanticen dicho secreto, y se evite su pérdida o el acceso a la misma de terceros no autorizados .-Establecer la obligación de devolver la información confidencial a la que se ha tenido acceso en el momento que termine relación contractual, estableciendo, igualmente, que a pesar de dicha terminación, la obligación de confidencialidad y secreto permanecerá vigente durante el plazo que sea establecido por las partes (la práctica

habitual en este sentido , es establecer un plazo de 2 años después de finalizada la relación contractual) .

-Es conveniente, igualmente, informar de consecuencias que pueden derivarse del incumplimiento de dicha obligación de confidencialidad y secreto . Así puede establecerse que sustracción o revelación de dicha información puede ser constitutivo de un ilícito de naturaleza penal (art . 197 CP del descubrimiento y revelación de secretos) , puede ser objeto de acciones disciplinarias (despido disciplinario en caso de que el incumplimiento venga por parte de un trabajador) reclamación de indemnizaciones por daños y perjuicios, etc. .

-Por último, en los Acuerdos o Pactos de Confidencialidad pueden establecerse todas las especialidades, que por razón de relación contractual que se establece, sean establecidas por las partes.

## 5 . Límites de la Obligación de Confidencialidad y Secreto .

Hay que señalar que la Obligación de Confidencialidad y Secreto queda limitada en aquellos casos en los que, por imperativo legal , la parte obligada sea requerida por un organismo jurisdiccional o administrativo para facilitar determinada información .

En estos casos, deberán ser atendidas aquellas órdenes en las que:

La obligación de entrega venga determinada de manera concreta en la orden.

Sea dictada por una administración o juzgado competente .

- Sea firme.

En estos casos, se informará a la otra parte de inmediato sobre el requerimiento recibido, siempre JUSTICIA que no exista

obligación de guardar secreto sobre el mismo por mandato legal, administrativo o judicial.

SEXTO . Si aplicamos lo indicado a este supuesto se advierte que el actor reclama el abono de la cantidad expresada con anterioridad (si bien admitiendo el posible exceso petitorio y la facultad moderadora del tribunal) sin embargo el contenido de la cláusula hemos de entender no se entiende vulnerado por la acción penal entablada por el demandante, que es la base del incumplimiento imputado al demandado, pues ni se ponen de manifiesto en el mismo a juicio de este juzgador los métodos productivos, procesos, datos relacionados con ningún secreto de la empresa. De hecho la cláusula en estudio es tan amplia y ambigua que cualquier manifestación del demandado podría ser entendida como una vulneración de la misma, no cumpliéndose en el caso de autos los requisitos antes señalados sobre los elementos que han de conformar la cláusula de confidencialidad, en especial el que señala, que se ha de establecer claramente qué se entiende por Información Confidencial. En este sentido, se puede establecer el deber de guardar secreto respecto de toda o determinada información tratada, siendo recomendable huir de referencias genéricas a la confidencialidad, y en el caso nada hace suponer que, con independencia del resultado del proceso penal en curso, se revelen datos comerciales o industriales referidos anegocios, finanzas , estrategia o incluso cuestiones en materia judicial, sin perjuicio de que el ejercicio de un derecho, como es el de una acción judicial, no puede ser restringido por la meritada cláusula, que no lo impide; pues lo que limita es el modo de proceder de la empresa en determinados ámbitos jurisdiccionales respecto de la empresa o sus clientes y no el propio ejercicio . Tampoco se constata que se haya revelado por el Sr . ... información que pueda producir algún beneficio o ventaja de cualquier índole a terceros.

No se contemplan pues, los dos requisitos básicos para la prosperabilidad de la acción resarcitoria del artículo 1 . 101 aquí entablada, esto es demostración de los daños y perjuicios, cuya existencia y prueba es una cuestión de hecho, y la atribución de su comisión a un que hacer doloso, negligente o moroso, es decir, a una conducta culposa entendida en sentido amplio (entre otras, STS de 29 de septiembre de 2004) y que no lo es el ejercicio de un derecho como antes se señaló que por lo demás no estaba vedado al demandado . Procede desestimar la demanda en su integridad.

SÉPTIMO . La materia objeto de esta litis es susceptible de recurso de suplicación conforme a lo preceptuado en el artículo 191 de la LJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general Ypertinente aplicación,

#### FALLO

Que desestimando la demanda formulada por ..... , S.A. contra D. .... en reclamación de cantidad debo absolver y absuelvo a dicho demandado de la totalidad de pretensiones en su contra deducidas .

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra el la podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en éste Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación, debiendo el recurrente consignar letrado para la tramitación del recurso en el momento de anunciarlo .

Adviértase al recurrente que fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, que anunciarse recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación . Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en el Tesorería General de la Seguridad Social, previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado .

Adviértase, igualmente al recurrente que no fuera trabajador, beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de Justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta BANCO SANTANDER n..... , Agencia ...., clave de la oficina ...., sita en Plaza .....a nombre de éste Juzgado; igualmente al recurrente que no tenga reconocido el beneficio de Justicia gratuita deberá consignar la tasa correspondiente (salvo los trabajadores, sean por cuenta ajena o autónomos , que tendrán una exención del 60 por ciento de la cuantía de la tasa (Ley 10/2012 de 20 de Noviembre) por la que se regulan tasas en el ámbito de la Administración de Justicia) .

En el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, podrá consignar en la cuenta de depósito y consignaciones de éste Juzgado n °..... abierta en la entidad Bancaria referida anteriormente la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en la que haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolo

a este Juzgado con el anuncio del recurso acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso.

Así por esta mi sentencia, juzgando, lo pronuncio, mando y firmo .

PUBLICACIÓN: Dada, leída y publicada que ha sido la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez, el día de su pronunciamiento , hallándose celebrando Audiencia Pública. - Doy fe.