

# La competencia desleal de los empleados: responsabilidad laboral, civil y penal

Juan José González Hernández  
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de  
HispaColex

Podríamos definir la competencia desleal como aquella actividad del trabajador que utiliza las herramientas, contactos y conocimientos adquiridos en una empresa para aplicarlos en otra actividad –bien sea por cuenta ajena o por cuenta propia– sin el consentimiento del empresario, siempre y cuando le cause a dicho empresario un perjuicio real o potencial. Por lo tanto, la competencia desleal se produce cuando el trabajador abusa de la buena fe contractual y utiliza en su provecho –y sin consentimiento– unos medios formativos que le han sido ofrecidos por una empresa.

En este artículo abordaremos cómo prevenirla a través de los mecanismos que ofrece la legislación laboral y qué consecuencias puede acarrear en los órdenes civil y penal.

## 1.- Ámbito laboral: la prevención

El trabajador no puede legalmente concurrir con la empresa mientras esté vigente el contrato, a no ser que tenga autorización expresa del empresario. El problema puede plantearse en qué ocurre cuando finaliza la relación laboral.

El empresario puede limitar, a través de un pacto de no concurrencia, que el trabajador preste servicios en una empresa de la competencia con el fin de que la formación que ha recibido no sea explotada por una empresa del mismo sector durante un periodo determinado. El pacto de no concurrencia se puede realizar entre empresa y trabajador al inicio de la relación laboral, durante la vigencia del mismo o a la extinción del contrato de trabajo. Una vez extinguido el contrato de trabajo, dicho pacto no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y a seis meses para los demás trabajadores. Sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- ➡ Que exista un interés cierto y real del empresario en que el trabajador no preste servicios para la competencia.
- ➡ Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada. Si el empresario incumple su obligación, el trabajador queda liberado del pacto.

La empresa que pruebe que el trabajador ha concurrido con la empresa y le ha producido un daño real y cierto, podrá reclamar al trabajador la devolución a la empresa de la indemnización que ha percibido durante todo este tiempo.

## 2.- Consecuencias de su infracción en los órdenes civil y penal

### Responsabilidad Civil

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo declara como desleal la conducta de los



ex trabajadores condenando a indemnizaciones por daños y perjuicios en los siguientes comportamientos:

- a) Imitación de los modelos de contrato. Cuando existe apropiación, mediante procedimientos técnicos de reproducción y sin sacrificio alguno por su parte, del trabajo de un tercero, explotándolo en el mercado. Constituye un acto de competencia desleal por implicar un aprovechamiento indebido del esfuerzo ajeno de acuerdo con el artículo 11.2 de la Ley de Competencia Desleal.
- b) Captación de un alto porcentaje de clientes de la anterior empresa en un corto periodo de tiempo. Puede deberse a la existencia de contactos previos cuando aún estaban en su antigua empresa, usando por ejemplo listas de clientes.

#### Responsabilidad Penal

Cuando un trabajador abandona una empresa por otra de la competencia es frecuente que se lleve información sobre los clientes. Cuando la clientela es muy numerosa, es habitual que la información se haya extraído copiando los correspondientes documentos o archivos informáticos. Así, los delitos que pueden cometerse son:

- a) Delito de apoderamiento y revelación de secretos.

En el primer caso la duda que se plantea es si cabe sostener que la información sobre los clientes pertenece a la intimidad de la empresa. Hay Tribunales

que entienden que el presente delito es perfectamente aplicable a la información sobre la clientela, una opinión que puede basarse en que el propio Código Penal aluda expresamente a los "datos reservados de personas jurídicas" como secretos merecedores de protección penal. En todo caso, tiene gran importancia el que el sujeto se haya llevado la información mediante el apoderamiento de documentos, ya sea en papel o soporte informático, o simplemente haya utilizado a posteriori información conocida. En este último caso no se tiene constancia de ninguna condena.

- b) Delito de descubrimiento de secretos de empresa.

En segundo término, y en lo que respecta a la posibilidad de aplicar a estos supuestos el delito de descubrimiento de secreto de empresa, algunos Tribunales sostienen expresamente que tales secretos son los que afectan "a la parte técnica de la empresa, los métodos de producción, los relativos al ámbito comercial, como cálculos, estrategias de mercado o listas de clientes", teniendo cabida en tal concepto toda aquella información "cuyo descubrimiento puede aumentar la capacidad competitiva de los rivales o disminuir la propia capacidad", lo que incluye "la divulgación de la cartera de clientes de una empresa, de su proceso productivo, de sus estudios y proyectos de expansión comercial o industrial". Sin embargo, en otras sentencias se sostiene que esta modalidad de secreto sólo se refiere a "proyectos, procedimientos o productos propios del tráfico mercantil", quedando excluidos los datos de la compañía referidos al "fondo de comercio, a su estructura y a sus trabajadores".

En la práctica habrá que estar al caso concreto, para apreciar la concurrencia de cualquier tipo de responsabilidad.

