



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Régimen de tutela del secreto empresarial y su aplicación en
la relación laboral del sector privado**

AUTOR:

Vera Onofre, Kevin Ismael

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Rodríguez Williams, Daniel

Guayaquil, Ecuador

30 de agosto del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Vera Onofre, Kevin Ismael** como requerimiento para la obtención del Título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR

f. _____
Rodríguez Williams, Daniel

f. _____
Lynch Fernández, María Isabel
DIRECTORA DE LA CARRERA

Guayaquil, 30 de agosto del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Vera Onofre Kevin Ismael**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Régimen de tutela del secreto empresarial y su aplicación en la relación laboral del sector privado**, previo a la obtención del Título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 30 de agosto del 2018

EL AUTOR

f. _____
Vera Onofre, Kevin Ismael



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Vera Onofre Kevin Ismael**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Régimen de tutela del secreto empresarial y su aplicación en la relación laboral del sector privado**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 30 de agosto del 2018

EL AUTOR:

f. _____
Vera Onofre, Kevin Ismael



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dra. María Isabel, Lynch Fernández
DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Maritza Reynoso, Gaute de Wright
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Ab. José Miguel, García Auz
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A-2018
Fecha: Agosto 27 de 2018

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "**SECRETO EMPRESARIAL: LEGITIMIDAD DEL CONVENIO DE NO COMPETENCIA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**", elaborado por el estudiante Kevin Ismael Vera Onofre, certifica que durante el proceso de acompañamiento, dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.



MGs. Daniel Rodríguez Williams
DOCENTE - TUTOR

ÍNDICE

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	3
1.1 Información que contiene el secreto empresarial	3
1.2 Relación jurídica de la que subyace la obligación de secreto.....	7
CAPÍTULO II.....	11
2.1 Secreto empresarial. - criterio normativo	12
2.2 Vulnerar el secreto empresarial: práctica desleal	14
2.3 Secreto empresarial. - mecanismos de protección jurídica en materia laboral	16
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	22

RESUMEN

En síntesis, en el presente ensayo académico se reflexiona la posibilidad de instrumentar un contrato de trabajo con una cláusula especial de no competencia, la misma que observa todos los requisitos de validez y legitimidad, en virtud del derecho que ejerce el legítimo titular de un secreto empresarial contra su divulgación, uso o explotación no autorizada.

El problema jurídico que aquí se estudia comprende un vacío legal en razón del cual, un empleador (empresario) del sector privado, en ejercicio de su calidad de propietario legítimo de un secreto empresarial, bien podría obligar a un trabajador a abstenerse de prestar sus servicios en las compañías competidoras. Los efectos de esta obligación tendrían vigencia, durante la relación de dependencia, e inclusive cuando el vínculo laboral haya cesado definitivamente, toda vez que se considere que el uso de la información que le ha sido confiada al trabajador es de exclusiva propiedad del empresario, y su utilización para fines no convenidos o prohibidos cause un perjuicio a su legítimo propietario.

Palabras claves

Tutela Del Secreto Empresarial; Relación De Trabajo; Cláusula De No Competencia; Vacío Legal; Libertad De Trabajo

ABSTRACT

In synthesis, in the present academic essay a possible way of solving the interpretation problem is thought, by which a pact of legitimate competition between employer and worker could be agreed, whose effects continue in force even when the labor relationship has ceased definitively. Under the framework of the Constitution, and relevant international instruments for that purpose.

In the present essay, it is intended to specify the possible conceptual extension that includes the restrictive provision of article 27 of the Organic Law of Regulation and Control of Market Power: by which any person who has access to undisclosed information due to their work, you must refrain from using it and disclosing it, even when the employment relationship has ceased.

Keywords

Owners' Secret Protection; Employment Relationship; Clause Of No Competition; Legal Vacuum; Fail Of Free Job Right

INTRODUCCIÓN

Se puede decir que el Secreto Empresarial es una institución jurídica que surgió para la protección especial del capital intelectual de una empresa, este comprende información técnico-industrial, comercial y financiera; por ello el concepto de secreto empresarial es integral, no obstante cualquier información no puede ser tachada de secreto empresarial, pues requiere ser evaluada en cuanto al valor comercial que le represente a su titular, quien además debe tener el dominio absoluto de dicho conocimiento.

De la protección y exclusividad de este secreto empresarial se tiene que, varía en función de la naturaleza de la información y del vínculo sobre el que subyace la obligación de secreto. La relación laboral es el vínculo que se estudiará en el presente ensayo, sin perjuicio de las relaciones de naturaleza comercial por las cuales también se traspa información a terceros.

La protección y exclusividad, solo en casos excepcionales, puede suspenderse bajo la autorización de quien se reserva ese derecho, como lo amerita, por ejemplo, una relación de trabajo con un colaborador a quien se le asigna, en el desempeño de sus funciones, tomar conocimiento de la información que el secreto empresarial tutela.

En nombre de la ejecución de medios idóneos para asegurar la exclusividad del secreto empresarial, en el presente ensayo se reflexiona una posible celebración de cláusulas especiales legítimas en el contrato de trabajo suscrito con los colaboradores de una empresa, cuyos efectos se mantengan vigentes aun cuando la relación de dependencia haya terminado.

CAPÍTULO I

Al empezar el estudio del Secreto Empresarial se debe partir de un concepto económico acerca de la información que una empresa del sector privado, posee y considera importante para su funcionamiento, la misma que amerita estar bajo estricto sigilo con el objeto de aminorar el riesgo de su difusión o filtración a manos de terceros.

Quienes se han dado la tarea de conceptualizar el secreto empresarial, como el profesor Carlos Payán¹ y José Gómez², sostienen que la información, conocimientos, experiencias y prácticas son valores intangibles cuya protección varía en función de la naturaleza de la información y del vínculo sobre el que subyace la obligación de secreto.

De lo brevemente expuesto, se deduce que en el secreto empresarial se deben estudiar dos criterios distintos: i) la información que comprende el secreto empresarial; y, ii) el vínculo o la relación jurídica en virtud de la cual surge la obligación propia de secreto.

1.1 Información que contiene el secreto empresarial

Se puede decir que el Secreto Empresarial es una manifestación de los derechos intelectuales correspondientes a la propiedad industrial, que surgió como un modelo práctico para la protección especial del capital intelectual más importante de una empresa, por lo que el empresario está llamado a efectuar las medidas necesarias para su protección.

La doctrina, en términos de Ricardo Metke³, se ha encargado de sostener que “la propiedad industrial pertenece a una categoría de derechos subjetivos más amplia, que la doctrina denomina derechos intelectuales, cuya característica primordial radica en que su objeto está constituido por bienes inmateriales” (Lecciones de Propiedad Industrial, p. 20).

En pocas palabras, el contenido de un secreto empresarial es un bien inmaterial protegido bajo el régimen de la propiedad industrial, e incluso se extiende a la

¹ Payán, Carlos. *Secreto empresarial, vigencia como mecanismo de protección de la propiedad intelectual*. La propiedad inmaterial, pp. 207-224. (2011)

² Gómez, José. *El secreto industrial. Concepto y protección*. Madrid: Tecnos. p. 45. (1974).

³ Metke, Ricardo. *Lecciones de Propiedad Industrial*. Medellín: Diké. (2001).

regulación que disponen las normas para equilibrar el mercado, pues su eventual violación significaría un acto de competencia deshonesto.

La información, desde el punto de vista de la actividad empresarial, es considerada el activo clave para el posicionamiento de una empresa en la clase competitiva del mercado. Esta puede convertirse en el factor decisivo que define el éxito o el fracaso de los negocios.

Teóricamente, Jaime Sanín⁴ ofrece una serie de requisitos que la información debe observar para ser tachada secreto empresarial, “Estos requisitos deben hacer parte de la estrategia de las empresas para proteger el capital intelectual (...) que la información sea secreta, que tenga un valor comercial por ser secreta, que la persona que legítimamente la controla haya adoptado medidas razonables para mantenerla en secreto.” (El secreto empresarial: concepto teórico y fallas a la hora de alegar violación ante la superintendencia de industria y comercio, p. 9)

Cabe señalar, al respecto del tipo de información, que no existe un listado que disponga toda aquella información susceptible de tutelarse a través del secreto, no obstante los parámetros son recurrentes, en primer lugar, se puede lógicamente pensar que la información secreta es aquella que no ha sido divulgada al público y que no sea obvia derivación del estado de la técnica⁵.

Resulta entonces importante señalar que, en primer lugar la doctrina⁶ considera desnaturalizada la figura del conocimiento secreto cuando de forma exclusiva “(...) sólo sean accesibles a su titular, pues ello no sólo va en contravía de la acepción corriente de secreto, sino que impediría la utilización económica de esos conocimientos.”

En segundo lugar, basta con que la utilización de un secreto sea el factor principal que hace posible la ocupación del nivel competitivo en el mercado de una empresa, es decir que la información se relacione directamente con la actividad empresarial de la compañía.

⁴ Sanín, Jaime. *El secreto empresarial: concepto teórico y fallas a la hora de alegar violación ante la superintendencia de industria y comercio*. Revista de Derecho Privado, p. 9. (2013).

⁵ Al respecto, el Código de Ingenieros, en el segundo inciso de su artículo 269, define que el estado de la técnica es todo lo que haya sido expuesto al público previamente.

⁶ Cabanellas, Guillermo. *Régimen Jurídico de los conocimientos técnicos*. Buenos Aires: Heliasta. p. 55. (1984).

Por último, el elemento más controvertido que atañe al secreto empresarial es su tercer requisito, por el cual el empresario, en su calidad de legítimo propietario de la información, y según sus particulares intereses, dice Natalia Tobón⁷, puede adoptar “políticas y prácticas suficientes en terminos cualitativos o cuantitativos, según las circunstancias, para amntener en secreto la informacion de que se trate.” (Secretos industriales, empresariales y know how, p. 44).

A manera de ejemplo, Ricardo Metke⁸, nos menciona que una de las medidas podría ser la estipulación expresa de una cláusula especial contenida en el contrato del cual surge la obligacion de sigilo.

A modo de reflexión sobre lo expuesto en este breve contenido, el mecanismo que corrobore la instrumentación del secreto empresarial dependerá de la naturaleza de la información que se quiera mantener en reserva, al respecto la información puede estar sometida a diseños tecnológicos de seguridad de datos que alerten a su legítimo poseedor sobre la divulgación, utilización o explotación no autorizada. No obstante, cabe precisar que para este ensayo atañe la protección jurídica, y no técnica, que privilegia los derechos del legítimo poseedor de la información ante un eventual quebrantamiento del secreto.

El secreto empresarial es una figura legal de protección, que reúne razones, hasta ahora suficientes, para tutelar bienes inmateriales como la información trascendental para la realización de una empresa. Esta información puede clasificarse según su utilidad en tres criterios: técnico-industrial, comercial y financiero.

- a) La información técnico-industrial, en términos precisos de Juan Farina⁹ “(...) consiste en técnicas o procedimiento industriales descubiertos o creados por una empresa, que no llegan a tener entidad suficiente para ser tutelados mediante una patente de invención, modelo o diseño, pero que permiten a dicha empresa lograr determinada calidad, menores costos o imprimir a sus productos características especiales.” (Transferencia de Tecnología, p. 259). El autor citado considera que la naturaleza propia de esta información técnico-industrial no reúne los criterios de patentabilidad necesarios, sin embargo debido a que le permite a la empresa adoptar ventajas competitivas frente a las demás, encuentra protección dentro de la figura jurídica global llamada secreto empresarial que integra, también, este tipo de información;

⁷ Tobón, Natalia. *Secretos industriales, empresariales y Know How*. Editorial Diké. Medellín. p. 44. (2009).

⁸ Metke, Ricardo. Ob. Cit. p. 89. (2001).

⁹ Farina, Juan. Transferencia de Tecnología. *Revista de Derechos Intelectuales*, p. 259. (1991).

- b) La información comercial que conforma un secreto empresarial “(...) es un elemento de información, por lo general una lista de clientes, un plan comercial que tiene un valor comercial y que la empresa que posee dicha información quiere esconder de su competencia para evitar que ésta lo copia.” (Friedman, Landes, & Posner, p. 243)¹⁰; y,
- c) De las acepciones que existen sobre la información financiera que posee una empresa debo inclinarme hacia la que ofrece el profesor Leandro Cañibano¹¹ “(...) constituye el principal vehículo de comunicación entre los directivos y los propietarios y otros terceros interesados en la marcha de la empresa.” (Información financiera y gobierno de la empresa, p. 1). En este sentido, la información financiera es -por decirlo de alguna forma- la bitácora de lo realizado por los administradores de una empresa en función de las instrucciones de sus propietarios, cuyo contenido puede ser valioso para los competidores, y aunque en su individualidad, no significan un bien inmaterial protegible, en su conjunto se puede encontrar fácilmente métodos de gestión empresarial que participan del nivel competitivo de una exitosa empresa, lo cual sí constituye un bien inmaterial perfectamente protegido por el secreto empresarial.

Previo a concluir el contenido de este criterio del secreto empresarial, cabe aclarar que la tipología expuesta sobre la información que protege el secreto empresarial, no es una clasificación cerrada, hay que considerar la incuantificable cantidad de información de la que una empresa puede hacerse en aras de su desempeño en el mercado.

Al cierre de esta idea, se puede concluir que el secreto empresarial debe estar regulado íntegramente, y que bajo su amparo se deben tutelar los bienes inmateriales que la empresa se reserva exclusivamente para su patrimonio, por sus elementos de valor comercial, financiero o técnico-industrial que representan una ventaja para su legítimo propietario.

Sin embargo, la exclusividad, como se analizará en el siguiente fragmento, solo en casos excepcionales, se puede suspender bajo la autorización de quien se reserva ese derecho, como lo amerita, por ejemplo, una relación de trabajo con un colaborador a quien se le asigna, en el desempeño de sus funciones, tomar conocimiento de la información que el secreto empresarial tutela.

¹⁰ Friedman, D., Landes, W., & Posner, R. Algunos principios económicos sobre el derecho del secreto comercial. *IUS ET VERITAS*, 243-251. (2000).

¹¹ Cañibano, Leandro. Información financiera y gobierno de la empresa. *Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría*, p. 1. (2004).

1.2 Relación jurídica de la que subyace la obligación de secreto

Dentro de los conceptos que componen la administración de una empresa resalta en nuestra problemática el capital intelectual, cuya definición más acertada sentencia Mercedes García¹² “es un conjunto de activos estratégicos de tipo intangible, con potencial para generar valor (...) son activos que explican buena parte de la valoración que el mercado concede a una organización (...)” (Los elementos integrantes de la nueva riqueza de la empresa, pp. 9-10)

Como todo recurso valioso, los recursos intangibles de una empresa necesitan una gestión orientada a acrecentar su estimación, pues de eso depende su posición competitiva en el mercado.

Encuentro pertinente citar el argumento de Isabel López y Sandra Sotillo¹³ quienes sostienen acerca de la gestión del activo intangible de una empresa, “Cada recurso intangible tiene unas peculiaridades que hacen que su gestión cuente con metodologías propias y que necesite de herramientas específicas.” (La gestión de los recursos intangibles empresariales, p. 7)

En este sentido, aquellas metodologías propias surgen en función del bien inmaterial que se está tratando. El tema que nos atañe es sobre los conocimientos de carácter técnico-industrial, financiero o comercial que su legítimo propietario, de forma excepcional, confíe a sus colaboradores más cercanos justamente para que hagan uso de ellos bajo las instrucciones y límites que sean necesarios para el efecto.

La relación laboral crea un vínculo jurídico entre el patrono y el colaborador de confianza. Una definición por la que se inclina esta tesis es la contemplada en los términos que dispone la Real Academia Española “Relación relativa a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de

¹² García, María. Los elementos integrantes de la nueva riqueza de la empresa. *Revista Intangible Capital*, 1-22. (2004).

¹³ López, I., & Sotillo, S. (Abril de 2009). *La gestión de los recursos intangibles empresariales*. Obtenido de <http://www.directivoscede.com/sites/default/files/document/conocimiento/31-072013/15cuaderno0000005399.pdf>

la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.” (Real Academia Española, 2018)¹⁴

En las actividades ordinarias de una empresa, según Vladimiro Verre, Darío Milesi y Natalia Petelski¹⁵, los trabajadores juegan un rol importante en la generación de conocimiento y en el riesgo inexorable de perder su exclusividad por medios ilegítimos. Al respecto enlistan tres estrategias que reducirán el riesgo de divulgaciones no consentidas: “Una de carácter defensivo que implica algún grado de restricción a la circulación interna de la información mediante la implementación de dispositivos tales como claves de ingreso, firmas digitales, etc. que permitan limitar el acceso a determinada información a grupos reducidos de personas. La segunda se refiere a las políticas de confidencialidad, cláusulas que los trabajadores deben firmar comprometiéndose a no divulgar información crítica de la empresa. La tercera estrategia se refiere a evitar la difusión externa del conocimiento a través de la salida de trabajadores hacia empresas competidoras transfiriendo el conocimiento (...) En el desarrollo de esta estrategia cobran especial relevancia las políticas de recursos humanos.” (Verre, Milesi, & Petelski, p. 130)

A nombre de la empresa, se pueden instrumentar la segunda y tercera estrategia dentro de los contratos de trabajo. Sin perjuicio de las obligaciones y restricciones dispuestas en el Código de Trabajo¹⁶, entre las que constriñe al empleado guardar escrupulosamente el secreto empresarial que le ha sido confiado. En un precepto distinto, sanciona el Código de Trabajo¹⁷ con la terminación del contrato laboral cuando el empleado revele o divulgue el secreto en perjuicio del empresario; a lo expuesto en este párrafo concuerda la disposición de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado¹⁸, que prohíbe al empleado usar y divulgar la información contenida en un secreto empresarial aun cuando la relación de trabajo haya cesado.

¹⁴ Real Academia Española. (26 de abril de 2018). Diccionario del español jurídico. Obtenido de <http://dej.rae.es/#/entry-id/E210950>

¹⁵ Verre, V., Milesi, D., & Petelski, N. Secreto Industrial y Cooperación Público-privada en Investigación y desarrollo en el sector biofarmacéutico argentino. *Journal Technology Management & Innovation*, 127-138. (2013)

¹⁶ Código de Trabajo, artículos 44 y 45.

¹⁷ Código de Trabajo, artículo 310.

¹⁸ Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, artículo 27, numeral 7, literal b.

De conformidad con los preceptos legales previamente referidos, se considera una estrategia que el empresario instrumente cláusulas especiales con aquellos trabajadores que, en el desempeño de sus funciones para la empresa, obtengan información relevante.

Estas formas de protección se instrumentan como un medio preventivo para enfrentar una eventual divulgación de la información, cuyo efecto es imponer obligaciones a las partes. Así, el empresario consciente de la posición comercial que ocupa en el mercado debe procurar, según Ignacio Maldonado, “proteger la información íntima, comercial o confidencial y de esta manera salvaguardar la competitividad del negocio.” (Maldonado, p. 115)¹⁹

Ciertamente se puede sostener que uno de los instrumentos más celebrados en aras de mantener secreta la información es la cláusula especial de confidencialidad, la misma que, en palabras de Alfredo Sierra, “Las empresas lo suelen suscribir con aquellas personas con las que mantienen una relación comercial o laboral y que, producto de esa relación, pueden acceder a antecedentes confidenciales de ella.” (Sierra, p. 147)²⁰

Y es que justamente son los trabajadores quienes tienen cercanía con la información, pues está a su disposición de acceso habitual. Específicamente aquellos que forman parte de la organización de la compañía, son estos los trabajadores que ejercen funciones de confianza.

Del vínculo laboral que celebran empleador y empleado, hay una consecuencia trascendental que Carlos Vela²¹, en su obra *Curso del Derecho de Trabajo*, denomina el deber de fidelidad, y que básicamente consiste en “un deber moral o ético que tiene, sin embargo, consecuencias jurídicas evidentes y muy concretas (...) aparece como una consecuencia inmediata del vínculo que liga al trabajador y al empresario.” (Vela, p. 135). Este efecto jurídico consiste básicamente en la obligación de guardar el secreto empresarial, que por la naturaleza del bien inmaterial amparado, debería subsistir incluso a la terminación de la relación laboral.

¹⁹ Maldonado, Ignacio. *Validez de las cláusulas restrictivas de no competencia en el empleo*. Revista de Estudios Críticos del Derecho. (2007).

²⁰ Sierra, Alfredo. *Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2013).

²¹ Vela, Carlos. *Curso de Derecho del Trabajo*. Quito: La Unión Católica CA. p. 435. (1955).

Debido al significado especial que implica la información tachada de secreto empresarial, y lo sencillo que resulta para un trabajador hacerse de la misma en perjuicio de su propietario, el empresario está llamado a la adecuación de todos los medios idóneos que hagan posible su protección, lo que previamente se denominó como estrategias y que podemos categorizar en dos: i) la primera estrategia²² citada es una especie de medida defensiva; y, ii) la segunda es una suerte de medida legal preventiva para un eventual incumplimiento de la obligación de secreto, y que se configura en actos jurídicos impuestos al trabajador, llamados cláusulas especiales²³ de confidencialidad y no competencia.

A modo de cierre, en nombre de la ejecución de medios idóneos (o también llamados estrategias) para asegurar la exclusividad del secreto empresarial, en el presente ensayo se reflexiona una posible celebración de cláusulas especiales legítimas en el contrato de trabajo suscrito con los colaboradores de una empresa, cuyos efectos se mantengan vigentes aun cuando la relación de dependencia haya terminado.

²² Supone la implementación de dispositivos tecnológicos como claves de acceso, que restrinjan la consulta de la información a personas específicas.

²³ La segunda y la tercera estrategia se refieren a las políticas de confidencialidad y no competencia, por la que los trabajadores deben comprometerse a no divulgar o usar los conocimientos que la empresa considera críticos durante la vigencia de la relación de trabajo e inclusive cuando esta haya concluido.

CAPÍTULO II

A primera vista, se podría sostener dado que el Estado ecuatoriano no señala de manera expresa alguna prohibición respecto de la celebración de contratos de trabajo con una cláusula especial de no competencia que obligue al trabajador abstenerse de prestar sus servicios en una empresa de la competencia, en aras de reducir el riesgo latente de filtraciones y usos no autorizados de un secreto empresarial que perjudique al legítimo propietario. Contemplada así una usencia normativa al respecto.

Cabe recalcar que los derechos del trabajador son irrenunciables por disposición expresa de la Carta Magna²⁴, cuya aplicación debe ser directa e inmediata²⁵, por lo que restringir la libertad de trabajo, consagrado como un derecho constitucional²⁶, so pretexto de un instrumento privado, puede considerarse atentatorio contra la libertad ergo, el acto jurídico bien podría ser declarado nulo por contener objeto ilícito en virtud del quebrantamiento al orden público dispuesto expresamente en norma constitucional.

En este sentido, debo inclinarme por las palabras de Oscar López²⁷, quien sostiene que “La mayoría de las veces, la ley establece prohibiciones precisamente para proteger los derechos humanos, pero no siempre es así, pues el derecho constituye un lenguaje abierto, y por ende, no está exento de vacíos, anfibologías, vaguedades o cualquier otra carencia propia del lenguaje.” (El uso del polígrado en los procesos de selección laboral, p. 64).

Ante esta carencia legal que representa el problema jurídico analizado en el presente ensayo académico, en primer lugar se reflexionará sobre el criterio normativo que dispone el Estado ecuatoriano respecto del secreto empresarial, ya en normativa nacional y de carácter comunitario; la vulneración de la obligación de secreto y los mecanismos de protección legal que amparan la exclusividad del legítimo propietario de la información. Orientado a recomendar una posible solución por la que sería legítima la instrumentación de este tipo de cláusula especial en un contrato de trabajo.

²⁴ Constitución del Ecuador, artículo 326, numeral 2.

²⁵ Constitución del Ecuador, artículo 11, numeral 3.

²⁶ Constitución del Ecuador, artículo 66, numeral 17.

²⁷ López, Oscar. El uso del polígrado en los procesos de selección laboral. Revista Virtual Vía Inveniendi et Iudicandi, 57-75. (2015).

2.1 Secreto empresarial. - criterio normativo

El previo análisis acerca del secreto empresarial que se llevó a cabo en el Capítulo precedente, este permite distinguir que la información tutelada por la figura jurídica del secreto puede originarse en el sector privado como también en el sector público. Por lo tanto el criterio normativo del secreto se puede revisar desde las relaciones jurídicas de ámbito público o privado.

En este sentido, el Ecuador consagra la vulneración o violación de un Secreto Empresarial legítimamente obtenido, como una práctica desleal, y este, a su vez, es tratado como un cuasidelito; por otro lado, a nivel de instrumentos internacionales, la Decisión 486 de la CAN prescribe ciertas reglas especiales ante una situación de competencia desleal; Así mismo la Superintendencia de Control y Poder de Mercado está llamada a ejercer el control y sancionar aquellos presuntos actos de competencia desleal entre todos, la violación al secreto empresarial bajo el marco de la Ley de regulación de control y poder de mercado.

Debo referirme, en lo pertinente a la disposición del artículo 260 de la Decisión No. 486 del Acuerdo de Cartagena (Régimen Común Sobre Propiedad Industrial²⁸), el secreto empresarial comprende toda información no divulgada que una persona posea, obtenida de manera legítima, que pueda utilizarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial y que sea susceptible de transmisión a un tercero. Dicha información no puede ser de conocimiento general ni de fácil acceso; además, el poseedor legítimo de la información debe haber tomado medidas razonables para mantenerla secreta, porque de esa manera le representa un valor comercial. Debe referirse a la naturaleza, características o finalidades de los productos, a los métodos o procesos de producción, a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o servicios.

²⁸ Instrumento jurídico que ratificó Ecuador en el año 2000, en aras de incrementar a los microorganismos como patentables -aptos-, en el Registro Oficial No. 258 de fecha 02 de febrero de 2001, Decisión No. 486 del Acuerdo de Cartagena.

La referida Decisión 486, en su artículo número 262 claramente señala que quien lícitamente tenga el control de un Secreto Empresarial, estará protegido contra la divulgación, adquisición o uso de tal secreto de manera contraria a las prácticas leales de comercio por parte de terceros. Así mismo, enlista los actos que configuran competencia desleal respecto de un Secreto Empresarial; siendo el denominador común de dichos actos, carecer de la autorización otorgada por el legítimo poseedor de la información para llevarlos a cabo. Es del referido artículo, explotar (directa o indirectamente²⁹), comunicar o divulgar, adquirir por medios contrarios a los usos comerciales honestos.

Al referirse la norma a la adquisición de información por “medios contrarios a los usos comerciales honestos”, debemos entender que se trata de aquellas adquisiciones que resulten, entre otros, del: espionaje industrial, el incumplimiento de un contrato u otra obligación, el abuso de confianza, la infidencia, el incumplimiento de un deber de lealtad o la instigación a realizar cualquiera de los actos aquí enunciados.

Ya en la legislación interna, el Secreto Empresarial se encuentra definido en la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado, como la información que se posee legítimamente y no ha sido divulgada, cuyo uso incide en la actividad financiera, comercial o industrial de la empresa.

Al respecto de la información que amerita confidencialidad, o como la llama el Código de Ingenios “Información no divulgada”, esta normativa se limita a contemplar una mera declaración en su artículo 506, donde afirma que la información no divulgada goza de un eficaz protección contra prácticas desleales. Sin embargo, en concordancia, el mismo cuerpo legal en su artículo 545 manda a guardar absoluta reserva de los secretos empresariales a los que la autoridad o peritos, en desempeño de sus funciones, tenga acceso.

Las precisiones que deja entrever el precitado régimen legal disponen los criterios a observar para que la información pueda ser tachada como secreto empresarial, las mismas que pueden enumerarse básicamente en a) información no divulgada, b)

²⁹ Esta categorización se redacta aquí en virtud de la disposición del artículo 262 *in examine* (lit. d), que considera competidor desleal a aquel que explota un secreto que bien lo pudo obtener de su legítimo poseedor (forma directa) y también a quien lo obtuvo a sabiendas que su transmisor lo obtuvo de forma ilegítima, ya sea para beneficio propio, de un tercero o tan solo con intención de perjudicar a su legítimo propietario.

información de valor comercial, financiero o industrial, c) susceptible de transmitirse a un tercero bajo la autorización de su legítimo propietario, y d) sobre la cual se adopten las medidas razonables para mantenerla secreta.

Por otro lado, sobre aquellas relaciones que son de regulación pública, la Ley de Mercado de Valores³⁰, dispone la misma obligación de mantener el secreto a empleados que en el desempeño de sus funciones en el sector público o privado obtengan acceso a información reservada, aun cuando la relación laboral haya cesado.

A manera de ejemplo, el Código de ética vigente para los servidores públicos de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado, en su artículo 3 define que el sigilo es un principio que el servidor debe promover y consiste, básicamente, en el deber de no revelar ni difundir sin autorización expresa aquella información reservada que obtuvo para los fines exclusivos de su ámbito laboral. Agrega, además, la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, en su artículo 47, que la violación a este deber se debe considerar causal de destitución, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que pudiere corresponder al presunto infractor.

2.2 Vulnerar el secreto empresarial: práctica desleal

La Decisión 486 en su artículo 262 garantiza protección judicial al legítimo poseedor de un secreto empresarial frente a su uso, adquisición o divulgación mediante conductas de un tercero contrarias a las prácticas leales del comercio. Así define un cúmulo de actividades que constituyen prácticas desleales respecto del secreto.

No obstante el tratamiento un tanto prematuro de esta institución jurídica, debo hacer hincapié en la fundamentación de Fabián Pozo³¹, profesor ecuatoriano, quien en análisis de las resoluciones de la Superintendencia de Control y Poder de Mercado³²

³⁰ Código Orgánico Monetario y Financiero, Libro II “Ley de Mercado de Valores”, en su disposición General Quinta, tercer inciso: “Toda persona que con motivo de su trabajo, empleo, cargo, puesto, desempeño de su profesión o relación de negocios en el sector público o privado, tenga acceso a información reservada o confidencial, que de acuerdo con esta Ley no pueda ser revelada, está obligada a mantener la reserva o confidencialidad de la información aún cuando su relación laboral, desempeño de su profesión o relación de negocios haya cesado.”

³¹ Pozo, Fabián. *La Relación entre El Derecho de la Competencia y el Arbitraje en Ecuador*. Revista Ecuatoriana de Arbitraje, p. 318. (2015).

³² La resoluciones de los casos del 2014 y 2012: SCPM-IIPD-2014-028; y, SCPM-IIPD-2012-028.

y la normativa vigente sobre prácticas anticompetitivas³³, sostiene que en los conflictos entre dos empresas competidoras privadas por prácticas desleales no siempre se discute sobre intereses colectivos o que afecten a la estructura del mercado nacional, “en muchos casos se discute un derecho subjetivo de carácter particular que no en todos los casos tiene por efecto un daño al mercado o su estructura” (Pozo, 2015, p. 318)

La Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado guardando coherencia con las disposiciones concebidas en la norma *ut supra*, superior en jerarquía, desarrolla el proceso a seguir para la determinación de la existencia de un acto que configure práctica desleal.

La Superintendencia de Control y Poder de Mercado -que pertenece a la Función de Transparencia y Control Social- es el organismo técnico de control, de administración autónoma y desconcentrada, con capacidad sancionatoria, quien conocerá respecto de los presuntos actos de competencia desleal, entre ellos la violación de Secreto Empresarial. La referida Superintendencia, cuenta con amplias atribuciones para hacer cumplir a los operadores económicos de los sectores público, privado y de la economía popular y solidaria sus resoluciones.

El procedimiento de investigación y sanción por haber cometido actos de competencia desleal podrá iniciar de dos maneras distintas:

- i. De oficio, a solicitud de otro órgano de la Administración Pública; o,
- ii. Por denuncia formulada por el agraviado, o por cualquier persona natural o jurídica, pública o privada que demuestre un interés legítimo.

El poder de acción de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado es tal, que se extiende a tal punto que puede ordenar desinvertir, dividir o escindir en los casos en los que determine que es el único camino para restablecer la competencia.

La norma concibe también la posibilidad para la Superintendencia de Control del Poder de Mercado para ordenar medidas correctivas. Las medidas correctivas tienen la intención de detener la violación del hecho dañoso o infractor. Sin embargo, para el

³³ Artículo 11 de la Ley Orgánica de Regulación y Control de Poder de Mercado, que enumera prácticas anticompetitivas.

caso de violación de Secreto Empresarial la medida principal a ordenar es el cese del uso que está generando un beneficio para quien infringe.

A efectos de disponer una suerte de catálogo de prácticas desleales, el artículo 27 de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado enlista, en su numeral 7, la violación de secretos empresariales, para lo cual precisa un conjunto de reglas que le permiten a la autoridad conocer y resolver sobre una presunta práctica desleal, en lo pertinente: b) Toda persona que con motivo de su trabajo, empleo, cargo, puesto o desempeño de su profesión, tenga acceso a una información no divulgada, deberá abstenerse de usarla y de divulgarla, sin causa justificada, calificada por la autoridad competente, y sin consentimiento del titular, aun cuando su relación laboral haya cesado.

Lo hasta aquí expuesto permite sostener que, en virtud de la prerrogativa que tiene el Estado ecuatoriano para ejercer control sobre la actividad del sector empresarial nacional, puede este, por intermedio de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado, resolver sobre una presunta práctica desleal con motivo de la violación del secreto empresarial. Para el efecto, la legislación contempla las reglas del juego necesarias con el fin de amparar los derechos que el legítimo propietario tiene sobre su información.

2.3 Secreto empresarial. - mecanismos de protección jurídica en materia laboral

La Decisión 486 de la CAN establece como tercer requisito del secreto empresarial, un aspecto un tanto extenso de definir, pues el elemento subjetivo incide de tal forma que so pretexto de la naturaleza de la información que se tacha de secreto, se enfoca en los esfuerzos razonables del titular para mantener la información en manos de unos pocos bajo su consentimiento y evitar la difusión no autorizada.

Se queda insuficiente la Ley al no definir el conjunto de esfuerzos razonables que el titular puede adoptar para que no se perjudique el patrimonio de su empresa, sin embargo, se desprende de la normativa que se trata de una prohibición dirigida a preservar la competencia leal y a proteger a competidores y consumidores en el mercado, así como a prevenir el aprovechamiento injusto de la información constitutiva del secreto empresarial.

Ante la situación hipotética y muy frecuente, que antecede lo aquí analizado, por la que el capital intelectual de una empresa -información que no ha sido divulgada públicamente- puede salir de la mano de un ex colaborador de oficina quien puede perjudicar a su ex patrono, como consecuencia del uso no consentido de cualquier conocimiento de valor comercial que se confió a su trabajador y que, al empresario lo coloca en posición de ventaja sobre sus competidores que desconocen dicha información. Se debe desarrollar el fundamento legal que existe detrás de la celebración de un contrato de trabajo con cláusula especial de no competencia, como mecanismo necesario para la protección de la organización empresarial y de intereses competitivos (bajo el marco normativo de la disposición restrictiva que contempla el artículo 27 de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado) y por otro lado, la libertad de trabajo como derecho fundamental inherente al hombre por su calidad de ser humano.

En primer lugar, las disposiciones normativas que contempla el orden legal nacional hacen posible sostener, que en el Ecuador, existe un régimen que tutela el secreto empresarial en aras de propiciar la seguridad jurídica que forma parte del *check list* del empresario inversionista en territorio nacional.

No obstante, el contenido legal acerca del secreto empresarial resulta insuficiente cuando aún no se ha precisado acerca del alcance del artículo 27 de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado, en virtud del cual, le faculta al patrono celebrar un contrato de trabajo con una cláusula especial de no competencia, cuyo efecto obliga al trabajador a abstenerse de usar información no divulgada, aun cuando la relación laboral (que motivó el traspaso del secreto empresarial al trabajador) haya cesado.

Así, cabe precisar, que los efectos del contrato de trabajo, como es el caso del deber de fidelidad³⁴ y consecuentemente el deber de guardar los secretos empresariales, por su naturaleza deberían subsistir a la terminación de la relación laboral, y con ello, también, la vigencia del convenio de efecto pos contractual que en su nombre se celebren.

³⁴ (Vela, Carlos. Ob. Cit. p. 435)

La distinción relevante del tema en análisis se desarrolla en torno al objeto que encierra la cláusula especial de efecto pos contractual, pues al ser una manifestación privada de la voluntad de las partes que se instrumenta por escrito debe atender las disposiciones normativas del Código Civil que exige, para su validez, capacidad legal, consentimiento de las partes y, objeto y causa lícita.

Como se ha podido ver a lo largo del presente ensayo, entre la legislación nacional no se contemplan mayores consideraciones acerca de este tipo de cláusulas que se pueden celebrar en aras de tutelar el secreto empresarial.

Ante lo cual, se debe hacer un examen concreto de la circunstancia analizada, pues la interrogante que atañe se concentra en la validez de esta cláusula especial por el cual el trabajador hipotéticamente debe renunciar a prestar sus servicios a una empresa competidora, donde existe gran riesgo de perjudicar al ex patrono, propietario legítimo de la información, por el uso no consentido de la información.

En función de la situación hipotética expuesta, la interrogante que ocupa la presente se podría solucionar tomando en consideración que la información que una empresa posee legítimamente puede llegar a ser de utilidad fundamental para su posición competitiva. Esta importancia, nos permite reflexionar sobre si existe valor, principio o derecho fundamental de rango superior a la libertad de trabajo, el mismo que justifique la instrumentación de una cláusula especial de no competencia en los términos y condiciones ya referidos con anterioridad.

En definitiva, a modo de cierre, se han desarrollado razones para incorporar cláusulas especiales bajo el marco legal de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado, que obliguen al empleado a abstenerse de usar y divulgar la información específica que se tiene como secreto empresarial, aun cuando la relación laboral haya cesado.

Si bien los mecanismos de protección jurídica que se pueden celebrar en virtud del secreto empresarial son actos jurídicos privados, cuya validez siempre se instrumenta en observancia de los dispositivos legales pertinentes que para el efecto lo hacen exigible judicialmente; por otro lado, se debe considerar que aunque no se suscriban estas cláusulas, la Ley dispone el articulado en virtud del cual se puede sancionar la

violación de un trabajador, o inclusive ex trabajador, que perjudicó al legítimo poseedor de la información.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La terminación de una relación laboral acaba el vínculo jurídico que mantiene el patrono y su empleado, de manera excepcional los efectos de dicha terminación no extinguen la obligación de fidelidad que el trabajador debe a su patrono, puesto que por la naturaleza de la información que obtuvo legítimamente, los intereses de la empresa se someten al riesgo propio de posibles actos deshonestos propios del ser humano.

El capital intelectual de una empresa que debe ser protegido por el empresario, comprende información técnico-industrial, comercial y financiera. Por ello el concepto de secreto empresarial es integral, no obstante cualquier información no puede ser tachada de secreto empresarial, pues requiere ser evaluada en cuanto al valor comercial que le represente a su titular, quien además debe tener el dominio absoluto de dicho conocimiento.

Los mecanismos o medidas que la Ley prevé resultan insuficientes para proteger el secreto empresarial, sin embargo no es una falencia del legislador, sino más bien se trata de un conjunto incuantificable de conductas deshonestas, fruto de la ambición propia del hombre, imposibles de prever. Por ello, la disposición normativa que supone “esfuerzos razonables” no precisa completarse con un listado taxativo de los mismos.

El derecho a la libertad de trabajo es irrenunciable, de directa e inmediata aplicación, sin embargo no es absoluto. Este es un criterio que sostiene la Corte Constitucional³⁵, y que además aparentemente permitiría sacrificar el ejercicio del referido derecho. Pues la legislación nacional no prevé circunstancia alguna bajo la cual el sacrificio de este derecho no deba ser tolerado por el empleado bajo condiciones que permitan tolerar dicha vulneración, como una especie de compensación monetaria y que la cláusula de no competencia tenga vigencia por un lapso de tiempo determinado.

En aras de plantear una recomendación a la presente: dado que la fuga de información valiosa para el empresario es producto de conductas -por lo general- mañosas e imperceptibles inmediatamente, así lo ratifica el Tribunal de la Corte Suprema de

³⁵ “(...) para esta Corte Constitucional. Tiene coherencia con lo manifestado en párrafos precedentes, respecto de que los valores que constan en la prescripción normativa constitucional no son absolutos; es decir, son susceptibles de desarrollo y regulación por parte del órgano legislativo.” Corte Constitucional, (24 de junio de 2015) Sentencia N° 019-15-SIN-CC; Caso N° 0030-11-IN. p. 10.

Justicia en 1998³⁶, la OMPI sugiere que, no obstante el compendio normativo propio de la tutela legal que goza el secreto empresarial, en virtud de las “medidas razonables” para mantener en secreto la información: i) examinar la patentabilidad de la información, en caso de ser patentable, precautelar su registro pues sostiene la OMPI como un mejor mecanismo de protección; ii) determinar un círculo cerrado de quienes poseen dicha información; y, iii) suscribir acuerdos de confidencialidad, pues “el deber de respetar la confidencialidad relativa a los secretos del empleador se prolonga por lo general, al menos durante un cierto tiempo, incluso después de que el empleado haya cesado su empleo”³⁷.

³⁶ “(...) Pero hay otras conductas por naturaleza subrepticias y ocultas, imposibles de establecer a menos que el empleador sufra sus consecuencias o efectúe operaciones especiales, como ocurría, por ejemplo, con la divulgación de secretos industriales... En estos casos, no solamente hay desconocimiento del hecho por parte del empleador, sino fundamentalmente imposibilidad real de llegar a tener tal conocimiento. No puede pretenderse que en tales circunstancias haya posibilidad jurídica de ejercitar el derecho, ni puede hablarse de inercia del empleador, puesto que se trata de situaciones imposibles de advertir mientras no se pongan en evidencia por medio de sus efectos, o como resultado de operaciones especiales (...)” (Corte Suprema de Justicia, 1998).

³⁷ Organización Mundial de Propiedad Intelectual, División PYME. (s.f.). Organización Mundial de Propiedad Intelectual. Obtenido de http://www.wipo.int/export/sites/www/sme/es/ip_business/pdf/ip_business.pdf

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agencia de regulación y control postal. (Febrero de 2018). *Rendición de cuentas 2017*. Obtenido de Regulación postal: <http://www.regulacionpostal.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/03/Revista-RC-2017-con-aportes-ciudadanos-c.pdf>
- Agudelo, M. (21 de octubre de 2004). El debido proceso. *Opinión Jurídica*, págs. 89-105.
- Alvear, J. (2018). Twitter, demanda y citación. *El Universo*.
- Anselmino, V. (2016). La división o separación de poderes. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, págs. 188-203.
- Arrubla, J. (1998). *Contratos Merantiles*. Bogotá: Biblioteca Jurídica Diké.
- Cabanellas, G. (1984). *Régimen Jurídico de los conocimientos técnicos*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cañibano, L. (2004). Información financiera y gobierno de la empresa. *Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría*, 157-235.
- Castañeda, L. (Diciembre de 1993). *Asociación Fiscal Internacional*. Obtenido de http://www.ifaperu.org/uploads/articles/120_03_CT16_LHCR.pdf
- Conde, J. (2014). *Análisis del contrato de joint venture y sus mecanismos de financiamiento*. Lima: Vox Juris.
- Corte Constitucional, 0013-09-IN (Morales, H.; Vieri, M.; Luz, A. 09 de septiembre de 2010).
- Corte Constitucional, 0026-11-CN (Molina, W.; Seni, R.; Ordeñana, T.; Maldonado, M.; Jaramillo, M.; Gagliardo, A. 10 de septiembre de 2014).
- Corte Suprema de Justicia, 194-96 (Segunda Sala de lo Laboral y Social 08 de julio de 1998).
- Dromi, J. (1980). *Federalismo y municipio*. Buenos Aires: Idearium.
- Echandia, D. (1981). *Compendio de derecho procesal*. Bogotá: ABC.

- Egas, J. (2005). El consorcio. *Revista de derecho societario*, 103-113.
- Española, R. A. (9 de agosto de 2018). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=AOrPd7J>
- Farina, J. (1991). Transferencia de Tecnología. *Revista de Derechos Intelectuales*, 259.
- Fix-Zamudio, H. (1988). *Latinoamérica: Constitución, proceso y derechos humanos*. México: Unión de Universidades de América Latina-Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Friedman, D., Landes, W., & Posner, R. (2000). Algunos principios económicos sobre el derechos del secreto comercial. *IUS ET VERITAS*, 243-251.
- García, M. (2004). Los elementos integrantes de la nueva riqueza de la empresa. *Revista Intangible Capital*, 1-22.
- García, S. (2002). *Los derechos humanos y la jurisdicción interamericana*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gómez, J. (1974). *El secreto industrial (know-how)*. Madrid: Tecnos.
- Gozaíni, O. (1994). *La justicia constitucional*. Buenos Aires: Depalma.
- López, I., & Sotillo, S. (Abril de 2009). *La gestión de los recursos intangibles empresariales*. Obtenido de <http://www.directivoscede.com/sites/default/files/document/conocimiento/31-07-2013/15cuaderno0000005399.pdf>
- López, O. (2015). El uso del polígrado en los procesos de selección laboral. *Revista Virtual Vía Inveniendi et Iudicandi*, 57-75.
- Lorenzo, J. (mayo-agosto de 2004). Los principios de eficacia y organización en la estructura de la administración pública. *Revista de Administración Pública*, págs. 331-348.
- Maldonado, I. (2007). Validez de las cláusulas restrictivas de no competencia en el empleo. *Revista de Estudios Críticos del Derecho*, 115.
- Martín, R. (1970). El consorcio como institución jurídica. *Revista de Administración Pública*, 9-42.

- Metke, R. (2001). *Lecciones de Propiedad Industrial*. Medellín: Diké.
- Moreira, J. (2018). Citaciones Judiciales. *El Universo*, --.
- Nava, M. (2011). La responsabilidad del Estado en la función judicial. *Ciencia Jurídica*, págs. 144-160.
- Organización Mundial de Propiedad Intelectual, División PYME. (s.f.). *Organización Mundial de Propiedad Intelectual*. Obtenido de http://www.wipo.int/export/sites/www/sme/es/ip_business/pdf/ip_business.pdf
- Payán, C. (2011). Secreto empresarial, vigencia como mecanismo de protección de la propiedad intelectual. *La propiedad inmaterial*, 207-224.
- Pozo, F. (2015). La Relación entre El Derecho de la Competencia y el Arbitraje en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Arbitraje*, 318.
- Real Academia Española. (26 de abril de 2018). *Diccionario del español jurídico*. Obtenido de <http://dej.rae.es/#/entry-id/E210950>
- Rodner, J. (1993). *La inversión internacional en países en desarrollo*. Caracas: Arte.
- Sánchez, P. (2004). *Manual del derecho procesal penal*. Lima: IDEMSA.
- Sanín, J. (2013). El secreto empresarial: concepto teórico y fallas a la hora de alegar violación ante la superintendencia de industria y comercio. *Revista de Derecho Privado*, 1-34.
- Serra, A. (1998). *Derecho administrativo*. México: Porrúa.
- Sierra, A. (2013). Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 145-179.
- Sierralta, A. (1997). *Joint venture internacional*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Suárez, A. (2001). *El debido proceso penal*. Bogotá: Universidad externado de Colombia.
- Suñol, A. (2009). *El secreto empresarial*. Pamplona: Thomson Reuters.
- Talledo, C. (Diciembre de 1998). *Asociación Fiscal Internacional*. Obtenido de http://www.ifaperu.org/uploads/articles/62_02_CT22_CTM.pdf

- Tobón, N. (2009). *Secretos industriales, empresariales y know how*. Medellín: Diké.
- Ugarte, M. (2010). Apuntes sobre los contratos atípicos o innominados. *Gestión en el tercer milenio*, 19-59.
- Vela, C. (1955). *Curso de Derecho del Trabajo*. Quito: La Unión Católica CA.
- Verre, V., Milesi, D., & Petelski, N. (2013). Secreto Industrial y Cooperación Público-privada en Investigación y desarrollo en el sector biofarmacéutico argentino. *Journal Technology Management & Innovation*, 127-138.
- Wilenmann, J. (2011). *Revista de Derecho de la Pontificie Universidad Católica de Valparaíso*, págs. 531-573.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vera Onofre Kevin Ismael** con C.C: # **0950084608** autor del trabajo de titulación: **Régimen de tutela del secreto empresarial y su aplicación en la relación laboral del sector privado**, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **30 de agosto del 2018**

f. _____

Nombre: **Vera Onofre, Kevin Ismael**

C.C: **0950084608**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Régimen de tutela del secreto empresarial y su aplicación en la relación laboral del sector privado.		
AUTOR	Vera Onofre, Kevin Ismael		
REVISOR/TUTOR	Rodríguez Williams, Daniel		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de agosto del 2018	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho mercantil, Derecho Laboral, Derecho Empresarial		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Tutela Del Secreto Empresarial; Relación De Trabajo; Cláusula De No Competencia; Vacío Legal; Libertad De Trabajo		
<p>En síntesis, en el presente ensayo académico se reflexiona la posibilidad de instrumentar un contrato de trabajo con una cláusula especial de no competencia, la misma que observa todos los requisitos de validez y legitimidad, en virtud del derecho que ejerce el legítimo titular de un secreto empresarial contra su divulgación, uso o explotación no autorizada. El problema jurídico que aquí se estudia comprende un vacío legal en razón del cual, un empleador (empresario) del sector privado, en ejercicio de su calidad de propietario legítimo de un secreto empresarial, bien podría obligar a un trabajador a abstenerse de prestar sus servicios en las compañías competidoras. Los efectos de esta obligación tendrían vigencia, durante la relación de dependencia, e inclusive cuando el vínculo laboral haya cesado definitivamente, toda vez que se considere que el uso de la información que le ha sido confiada al trabajador es de exclusiva propiedad del empresario, y su utilización para fines no convenidos o prohibidos cause un perjuicio a su legítimo propietario.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-996003775	E-mail: kivo93@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Abg. Reynoso Gaute, Maritza		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			