

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

El secreto empresarial, en el Ecuador.

AUTORES:

María de los Ángeles Jordán Ortiz

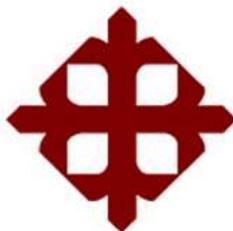
**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Ab. Andrés Ycaza Mantilla, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

23 de febrero del 2019



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **María de los Ángeles Jordán Ortiz**, como requerimiento para la obtención del Título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR (A)

f. _____

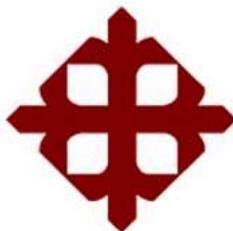
Ab. Andrés Ycaza Mantilla, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Lynch Fernández María Isabel

Guayaquil, 23 de febrero del 2019



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María de los Ángeles Jordán Ortiz

DECLARO QUE:

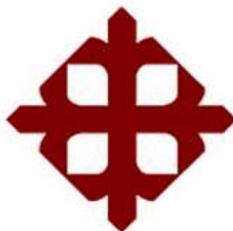
El Trabajo de Titulación, **EL SECRETO EMPRESARIAL EN EL ECUADOR** previo a la obtención del Título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes 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, 23 de febrero del 2019

EL AUTORA

f. _____
María de los Ángeles Jordán Ortiz



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **María de los Ángeles Jordán Ortiz**

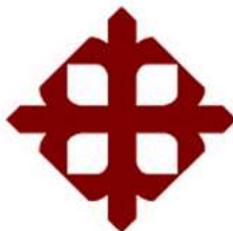
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El secreto empresarial, en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 23 de febrero del 2019

LA AUTORA:

f. _____

María de los Ángeles Jordán Ortiz



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. José Miguel García Baquerizo, Mgs.

DECANO

f. _____

Ab. Paola Toscanini Sequeira, Mgs.

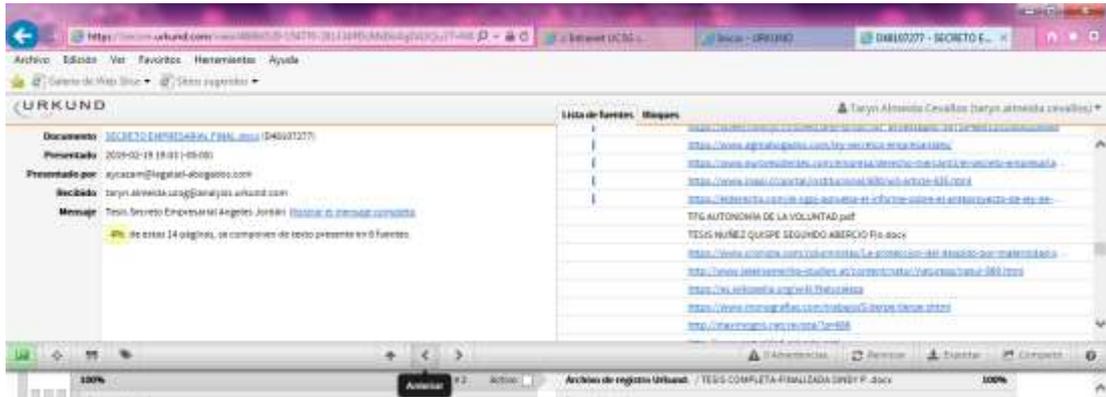
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

Ab. María Patricia Íñiguez Cevallos, Mgs.

OPONENTE

CERTIFICADO DE URKUND



TUTOR (A)

f. _____

Ab. Andrés Ycaza Mantilla, Mgs.

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____

María de los Ángeles Jordán Ortiz

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo investigativo se lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados, que es ser profesional, también a mi mamá Angélica Ortiz que es un ejemplo de mi vida para mí, a mi familia por apoyarme, a mi mejor amiga, compañera de trabajo Jhoselyn Morejon y a todas las personas que siempre estuvieron dándome apoyo, para salir adelante.

ÍNDICE

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	V
CERTIFICADO DE URKUND	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I.....	4
Secreto Empresarial. – Definición.....	4
Protección de los datos de prueba.....	6
Importancia de la tuitividad del secreto empresarial	8
Régimen legal ecuatoriano, acerca del secreto empresarial	9
CAPITULO II.....	14
Elementos de la naturaleza jurídica del secreto empresarial.....	14
Teorías subjetivas.....	14
Teoría objetiva o económica.....	14
Tipología de la información que protege el secreto empresarial.....	15
Principio de buena fe en la relación laboral y post relación laboral.....	16
Acuerdo de confidencialidad en una relación de trabajo.....	19
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	24

RESUMEN

La novedosa revolución industrial que algunos medios denominan “digital”, deja ver que, el tratamiento de la información, el conocimiento y también llamado “know-how”, es un nuevo activo de valoración intangible que te permite escalar puestos en el mercado. Es así que, las organizaciones están llamadas a considerar sus secretos empresariales de igual valía que los derechos de propiedad intelectual.

En este sentido, el compromiso de confidencialidad consiste en una herramienta jurídica a implementarse con el objetivo de prevenir prácticas desleales como la violación de un secreto empresarial, que perjudique a su titular y con ello a las relaciones que este celebre con terceros, como trabajadores, proveedores, etcétera.

El régimen legal internacional e interno propone un modelo de empresa en el que se garantiza el derecho a la propiedad en todas sus formas, y a emprender en el marco de políticas que incentivan la acumulación de conocimiento científico y tecnológico, además establece mecanismos sancionatorios para evitar prácticas de competencia desleal. No obstante, en el desarrollo del presente ensayo académico es evidente la insuficiente regulación acerca de la protección del secreto empresarial en una relación de trabajo, donde el empleado con acceso a información secreta puede ocupar esta en formas no autorizadas, ya sea en beneficio propio o de terceros. En dicho caso, cabe cuestionarse ¿es suficiente lo que prescribe el Código de Trabajo y la LORCPM, sin perjuicio de las disposiciones establecidas en acuerdos internacionales?

Palabras claves

Relación Laboral; Pacto de No Competencia; Secreto Empresarial; Derecho del Empleador

ABSTRACT

The innovative industrial revolution that some media call "digital", shows that the treatment of information, knowledge and also called "know-how" is a new intangible valuation asset that allows you to scale positions in the market. Thus, organizations are called to consider their business secrets of equal worth as intellectual property rights.

In this sense, the commitment of confidentiality consists of a legal tool to be implemented with the aim of preventing unfair practices such as the violation of a business secret, which harms the owner and therefore the relations that this holds with third parties, such as workers, suppliers, etc.

The international and domestic legal regime proposes a business model in which the right to property in all its forms is guaranteed, and to undertake within the framework of policies that encourage the accumulation of scientific and technological knowledge, as well as establishing sanctioning mechanisms to avoid practices of unfair competition. However, in the development of this academic essay it is evident that there is insufficient regulation regarding the protection of business secrets in an employment relationship, where the employee with access to secret information can occupy it in unauthorized ways, either for their own benefit or of third parties. In this case, it is questionable whether the provisions of the Labor Code and the LORCPM are sufficient, without prejudice to the provisions established in international agreements?

Keywords:

Labor Relationship; Non-Competition Pact; Business Secret; Right of the Employer

INTRODUCCIÓN

La implementación de la información, proceso o producto innovador destinado a formar parte de un “know-how” exitoso, tiene valor en función de diversos aspectos que su titular recopila a lo largo de su emprendimiento, por ello en el ejercicio de su calidad de propietario debe procurar restringir la información, en vista de que podría ser destinada a su utilización no autorizada.

Este tipo de información que resulta de vital importancia para la realización de la empresa de su propietario, debe ser calificada, esto quiere decir que, no cualquier información bajo el control de una persona puede denominarse secreto empresarial, para ello la legislación comunitaria, establece que la información no debe haber sido divulgada, debe tener un valor comercial y que se hayan adoptado medidas razonables que la mantengan bajo el velo.

El régimen de tutela del secreto empresarial que se estudiará en el presente ensayo es el que corresponde a la relación laboral, en función de la cual se traspasa información secreta a terceros, trabajadores; esta protección debe garantizar el derecho a la propiedad en todas sus formas, con mecanismos que previenen, prohíben y sancionan comportamientos desleales, es el caso del artículo 45 del Código de Trabajo, que señala como una obligación del trabajador guardar escrupulosamente la información secreta que le es puesta en su conocimiento en razón del trabajo que ejecuta, a su vez en el artículo 310 califica como causal de visto bueno los casos en que el empleado revele secreto empresariales. En concordancia, la Ley Orgánica de Regulación y Control de Poder de Mercado, en su artículo 27 propone una lista de actos tipificados como competencia desleal, entre ellos se tiene la violación al secreto empresarial, siendo así el artículo 77 prescribe que inclusive una persona natural puede ser calificada como infractora, no obstante, en el caso que nos atañe no existe una sanción específica para el trabajador distinta de la terminación del contrato de trabajo. En esta ocasión cabe preguntarse si una vez concluida la relación de trabajo, ¿puede

mantenerse vigente un compromiso de confidencialidad, e inclusive de no competencia, entre el empleador, legítimo propietario de secreto empresarial, y el trabajador?

CAPITULO I

Secreto Empresarial. – Definición

Cuando se plantea un cuestionamiento acerca de la definición del secreto empresarial, se pueden encontrar sinónimos como “secreto industrial” o “secreto comercial”, ante lo cual, el presente acápite trae consigo la delimitación del concepto a estudiarse, así tenemos:

“El secreto industrial o también denominado “trade secret” todas aquellas formas o tipos de información financiera, de negocios, científica, técnica, económica o de la ingeniería, que incluya modelos, planes, compilaciones, dispositivos de programas o códigos, sean tangibles, o intangibles, hayan o no sido almacenados, compilados o físicamente memorizados en forma electrónica, gráfica, fotográfica o escrita...” (Peña, 2001)

Por otra parte, de conformidad con el artículo 260 del Régimen Común sobre Propiedad Industrial, regulado en la Decisión 486 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN)¹, estipula que:

Se considerará como secreto empresarial cualquier información no divulgada que una persona natural o jurídica legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero...

En adición se debe citar un concepto que ofrece la OMPI, en abril del año 2002, respecto del secreto comercial, por el mismo que comprende “cualquier tipo de información que pueda tener importancia para su propietario, información que, por lo general, no es de conocimiento público y que el propietario se ha esforzado por mantener secreta” (Organización Mundial de Propiedad Intelectual, 2002). Y, además, a continuación, cita algunos

¹ Cabe señalar que las Decisiones de la CAN se consideran fuentes derivadas del derecho andino, jerárquicamente ubicadas debajo del Acuerdo de Cartagena de 1969 y el Tratado de Creación del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina. Las Decisiones son emitidas por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, y este a su vez es el organismo de dirección política de la CAN, cuyo objetivo siempre será la integración regional. (Zúñiga, 2014, págs. 10-11)

ejemplos de la información que puede contener un secreto comercial, así tenemos: la recopilación de datos, como una nómina de clientes; dibujos y modelos, proyectos, planos arquitectónicos; algoritmos, métodos didácticos, motores de búsqueda, recopilación de datos o base de datos; estrategias comerciales, información financiera, etcétera.

En suma, los conceptos citados no distan de sí mismos, más adicionan especificaciones respecto de lo que comprende o engloba la información, lo cual daría paso a la discrecionalidad acerca de lo protegido, no obstante, el Acuerdo sobre los Aspectos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio, llamado simplemente ADPIC² por sus siglas, en su séptima sección, numeral 2, establece lo siguiente:

“Las personas físicas y jurídicas tendrán la posibilidad de impedir que la información que esté legítimamente bajo su control se divulgue a terceros o sea adquirida o utilizada por terceros sin su consentimiento de manera contraria a los usos comerciales honestos³, en la medida que dicha información:

- a. Sea secreta en el sentido que no sea, como cuerpo o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, generalmente conocida ni fácilmente accesible para personas introducidas en los círculos en que normalmente se utiliza el tipo de información en cuestión;
- b. Tenga un valor comercial por ser secreta;

² Ecuador, como miembro activo de la Organización Mundial de Comercio, se debe acoger a las disposiciones que establecen los ADPIC, puesto que componen los parámetros básicos en materia de propiedad intelectual, y que los países deben adoptar para su orden de regulación en esta materia.

³ Las prácticas comerciales honestas sobre el uso de la información secreta no se encuentran enlistadas taxativamente, seguramente es un concepto no definido sin embargo, se puede decir son que aquellas conductas que se llevan a cabo en virtud de principios, reglas o parámetros de la ética, las buenas costumbres, el bien común, el equilibrio de mercado, etcétera. En adición el artículo 25 de la LORCPM, en su segundo inciso, menciona que “(...) Para la definición de usos honestos se estará a los criterios del comercio nacional; no obstante, cuando se trate de actos o prácticas realizados en el contexto de operaciones internacionales, o que tengan puntos de conexión con más de un país, se atenderá a los criterios que sobre usos honestos prevalezcan en el comercio internacional.”

- c. Haya sido objeto de medidas razonables, en las circunstancias, para mantenerla secreta, tomadas por la persona que legítimamente la controla.”

A efectos de cerrar este acápite sobre la definición del presente objeto de estudio, la Decisión 486 establece la terminología de Secreto Empresarial, el mismo que comprende aspectos industriales, comerciales y financieros. “En este sentido, los secretos empresariales pueden tratarse desde medios específicos de producción, información incluso susceptible de ser patentada, hasta innovadores medios de desarrollar una industria y, en el más común de los casos, información de índole comercial.” (Flórez-Acero, Salazar, Durán, Rodríguez Flórez, & Sierra-Marulanda, 2017, pág. 15). Es menester distinguir que la protección de la información calificada como secreta no confiere facultades de exclusividad, como si lo hacen los derechos de propiedad intelectual, en este caso nos se debe hacer referencia a herramientas que garanticen una competencia leal y eviten comportamientos deshonestos como el espionaje industrial, abuso de confianza, adquisiciones ilegítimas, etcétera.

Protección de los datos de prueba

Bajo el marco de la normativa comunitaria una información puede ser considerada como secreto empresarial siempre que no haya sido divulgada, tenga valor comercial por ser secreta y siempre que se adopten las medidas necesarias para mantenerla como tal; no obstante, un cuarto aspecto entra en juego cuando se trata de información trascendental acerca de la eficacia y la seguridad de un bien sujeto a fiscalización. En otras palabras: “Los datos de prueba hacen referencia a la generación de información necesaria para acreditar, ante una autoridad sanitaria de un país determinado, la seguridad y eficacia de un producto cuya comercialización está regulada por el Estado por razones de salud pública.” (Rincón)

La producción de esta información se desarrolla en base a estudios que se realizan sobre seres vivos y sanos, implica esfuerzos arduos, inversiones de mucho dinero y tiempo, cuyo fin es determinar la inocuidad del producto, y conlleva además un alto riesgo de fracasar, sin embargo, cuando los resultados son positivos, las ganancias son atractivas para quien se arriesga

y para quien no lo hizo, también lo son. Es por ello garantizar seguridad jurídica y protección a esta información a través de mecanismos procesales legítimos, representa un gran incentivo para quien toma el riesgo e invierte.

Se puede decir entonces que, la información que generan los datos de prueba tiene “el propósito de comprobar la seguridad y eficacia de esos productos” (Incera, pág. 40). La autora se refiere específicamente a productos farmacéuticos o agroquímicos, los mismos que, agrega, conllevan 12 años desde el inicio de las investigaciones hasta la autorización de su comercialización en el mercado.

Previo a incurrir en la relación que guarda el secreto empresarial y los datos de prueba, se debe acotar lo dispuesto en la ya mencionada sección séptima “protección de la información no divulgada”, del ADPIC, en su artículo 39, último inciso:

Los Miembros, cuando exijan, como condición para aprobar la comercialización de productos farmacéuticos o de productos químicos agrícolas que utilizan nuevas entidades químicas, la presentación de datos de pruebas u otros no divulgados cuya elaboración suponga un esfuerzo considerable⁴, protegerán esos datos contra todo uso comercial desleal⁵. Además, los Miembros protegerán esos datos

⁴ A pesar de no existir una enumeración de medidas razonables a adoptar para mantener un secreto como tal, se tiene que es requisito acompañar información secreta de su respectiva medida para ser calificada como tal, la doctrina señala dos tipos de medidas, las legales y las técnicas. Por un lado, las legales son aquellas estipuladas en a lo largo del orden jurídico y aplicables en la medida de su tipificación y vigencia, puesto que imponen prohibiciones o abstenciones de divulgación, entre las que se pueden enlistar se encuentran los compromisos de confidencialidad y los convenios de no competencia; y, por otra parte, las medidas de carácter técnico son expresiones particulares del tipo de información que se trata, como claves de acceso, marcar documentos, etcétera. Respecto a la razonabilidad, se tiene que no hay forma de establecer un criterio unánime, que ordene cuáles son medidas razonables y cuáles no lo son, sin embargo “(...) permitir acreditar la razonabilidad de las medidas no puede ser considerado en términos absoluto y sugiere que se resuelva caso por caso, partiendo de unas ideas generales. Indica que existen dos niveles de protección del secreto, uno frente a los sujetos a los que les ha sido voluntariamente comunicada la información por su poseedor; otro, frente a los ataques de terceros que la ignoran (espías y situaciones similares). Si bien ambos niveles cumplen idéntica función: evitar la divulgación de la información secreta, sin embargo, se desarrollan desde distintos ángulos.” (Font, Requisitos que determinan la protección jurídica del secreto empresarial, 2014)

⁵ En virtud del Artículo 39 del ADPIC, la información que se encuentre bajo el control de su legítimo propietario puede ser protegida para prevenir la divulgación a terceros o la explotación ilegítima, y ejemplifica al menos los casos de incumplimiento de contratos, abuso de confianza, inducción a estas prácticas y por supuesto la adquisición por medio ilegítimos.

contra toda divulgación, excepto cuando sea necesario para proteger al público, o salvo que se adopten medidas para garantizar la protección de los datos contra todo uso comercial desleal.

Importancia de la tuitividad del secreto empresarial

El secreto empresarial se ha definido como la “figura técnica de competencia mercantil que se compone de una serie de informaciones reservadas que aportan una ventaja competitiva.” (Fundamento constitucional del secreto empresarial en Venezuela, pág. 491). De la interpretación citada, se puede decir que la misma deviene de un concepto mercantil, que observa al secreto empresarial como un medio para realizar un objeto de interés particular. A propósito de aquello, el Congreso de Diputados, en España, en la exposición de motivos del Proyecto de Ley de Secretos Empresariales, sostiene que:

“(…) es necesario garantizar que la competitividad, que se sustenta en el saber hacer y en información empresarial no divulgada esté protegida de manera adecuada y mejorar las condiciones y el marco para el desarrollo y la explotación de la innovación y la transferencia de conocimientos en el mercado.” (Congreso de los Diputados españoles, 2018)

A manera de ejemplo y en base a lo expuesto por el Congreso de Diputados español, el diario Mundo Financiero pone en conocimiento público su apreciación acerca del secreto empresarial, el mismo que “cobra una especial importancia en la era de la economía digital. No olvidemos que el secreto del éxito de empresas como Google está precisamente en su secreto empresarial...” (Mundo Financiero, 2018)

No se puede dejar de observar que aquellos quienes en su haber son propietarios de un secreto empresarial, enfrentan un nuevo escenario en la realización de su empresa, esto es considerar la información como su principal activo y con ello, de forma implícita, están llamados a tomar las precauciones debidas par evitar que se propicien fugas de información, robos, usos no autorizados, etcétera.

En el brío de un empresario cuyo activo intelectual tiene mucho más valor que el propio patrimonio, se debe apreciar que necesita de un mecanismo de protección adecuado ante eventualidades no queridas con respecto a la información que contiene dicho activo, como bien podría suceder que un empleado insatisfecho, con una relación laboral vigente o finiquitada, decide filtrar una parte o la totalidad de una información que le fue otorgada legítimamente de la mano de su empleador, en busca de beneficios particulares o simplemente para desestabilizar a su legítimo propietario de su posición en el mercado, a nivel de competitividad. Por lo tanto, previo a emitir una recomendación final, se tiene que la tutela adecuada para un secreto empresarial debe considerar y reconocer este tipo de eventualidades absolutamente reprochables, las mismas requieren su tipificación en un reglamento de ámbito especial, y cuyo objetivo sea procurar la no concurrencia de prácticas desleales, como la violación de secretos empresariales.

Régimen legal ecuatoriano, acerca del secreto empresarial

La ley de propiedad intelectual publicada en mayo del año 1998, en su artículo 1, establecía que la propiedad intelectual comprende, entre otros, la propiedad industrial, y este a su vez abarca: la información no divulgada y los secretos comerciales e industriales. Además, en concordancia con el artículo 183, de la misma codificación derogada, definía que se considera titular legítimo del secreto empresarial a la persona natural o jurídica que tiene la facultad de ejercer control sobre este, sin embargo no dispone un elemento vinculante que corrobore esta prerrogativa.

Por otro lado, con la publicación de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado (simplemente “LORCPDM” o “ley de poder de mercado”), en el año 2011, se derogó la disposición contenida en el artículo 183 de la ley de propiedad intelectual y con ello se suprimió, además, el capítulo de la información no divulgada. Al respecto, la ley de poder de mercado pasa a regular la protección de la información no divulgada bajo la figura de las prácticas desleales, puesto que en su artículo 27, numeral 7,

indica que dentro de las prácticas desleales se encuentra la violación del secreto empresarial.

Sujetándose a los Acuerdos Comunitarios que ya han sido mencionados como el ADIPC o la decisión 486 de la CAN, la ley de poder de mercado señala lo siguiente:

Artículo 27, numeral 7.- Se considerará como secreto empresarial cualquier información no divulgada que una persona natural o jurídica legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero, en la medida que:

- a) La información sea secreta en el entendido de que como conjunto o en la configuración y composición precisas de sus elementos no sea conocida en general ni fácilmente accesible a las personas integrantes de los círculos que normalmente manejan el tipo de información de que se trate;
- b) La información tenga un valor comercial, efectivo o potencial, por ser secreta; y,
- c) En las circunstancias dadas, la persona que legalmente la tenga bajo control haya adoptado medidas razonables para mantenerla secreta.

En adición, esta disposición enumera una serie de actos categorizados como desleales, cuyo factor común es adquirir información no divulgada, los mismos que la ley de poder de mercado prevé en su artículo 25 como: “todo hecho, acto o práctica contrarios a los usos o costumbres honestos en el desarrollo de actividades económicas, incluyendo aquellas conductas realizadas en o a través de la actividad publicitaria. La expresión actividades económicas se entenderá en sentido amplio, que abarque actividades de comercio, profesionales, de servicio y otras.” En este sentido, el listado comprende comportamientos equivalentes a:

- Espionaje, tanto en aspectos industriales como comerciales;
- Incumplimiento de una obligación contractual o legal;

- El abuso de confianza;
- Inclusive, la inducción a cometer uno de los anteriores actos; y además,
- La adquisición de un tercero con pleno conocimiento de que la adquisición original se realizó en virtud de uno alguno o algunos de los comportamientos anteriormente descritos.

Por otra parte, en suma, la decisión 486 de la CAN, en su Régimen Común sobre Propiedad Industrial, así como también la ADIPC, forman parte del ordenamiento legal ecuatoriano cuando se trata materia de secretos empresariales. Estos acuerdos de índole internacional establecen parámetros mínimos que los países miembros deben observar y considerar como base, o en otras palabras como las disposiciones y derechos que mínimamente deben ser garantizados por la normativa interna.

En este caso, la decisión 486, respecto de los actos desleales para apropiarse de un secreto empresarial, adiciona:

- a) Explotar, sin autorización de su poseedor legítimo, un secreto empresarial al que se ha tenido acceso con sujeción a una obligación de reserva resultante de una relación contractual o laboral;
- b) Comunicar o divulgar, sin autorización de su poseedor legítimo, el secreto empresarial referido en el inciso a) con ánimo de obtener provecho propio o de un tercero o de perjudicar a dicho poseedor;
- c) Adquirir un secreto empresarial por medios ilícitos o contrarios a los usos comerciales honestos;
- d) Explotar, comunicar o divulgar un secreto empresarial que se ha adquirido por los medios referidos en el inciso c);
- e) Explotar un secreto empresarial que se ha obtenido de otra persona sabiendo, o debiendo saber, que la persona que lo comunicó adquirió el secreto por los medios referidos en el inciso c), o que no tenía autorización de su poseedor legítimo para comunicarlo; o,

f) Comunicar o divulgar el secreto empresarial obtenido conforme al inciso e), en provecho propio o de un tercero, o para perjudicar al poseedor legítimo del secreto empresarial.

En análisis de la LORCPDM, otorga a la Superintendencia de Control del Poder de Mercado la facultad de sustanciar los procedimientos en sede administrativa para la imposición de medidas y sanciones por incumplimiento de la Ley. Es así que, este órgano puede: I) disponer la imposición de medidas preventivas, las mismas que, a manera de ejemplo, constan en el artículo 62: “(...) la orden de cese de la conducta, la imposición de condiciones, la suspensión de los efectos de actos jurídicos relacionados a la conducta prohibida, la adopción de comportamientos positivos, y aquellas que considere pertinentes con la finalidad de preservar las condiciones de competencia afectadas y evitar el daño que pudieran causar las conductas a las que el procedimiento se refiere, o asegurar la eficacia de la resolución definitiva.”; II) dictar medidas correctivas conducentes a restablecer el proceso competitivo, prevenir, impedir, suspender, corregir o revertir una conducta contraria a la Ley, y evitar que dicha conducta se produzca nuevamente, en este sentido el artículo 73 enlista las siguientes: a) El cese de la práctica anticompetitiva, inclusive bajo determinadas condiciones o plazos; b) La realización de actividades o la celebración de contratos, tendientes a restablecer el proceso competitivo, inclusive bajo determinadas condiciones o plazos; o, c) La inoponibilidad de las cláusulas o disposiciones anticompetitivas de actos jurídicos; y, III) sancionar al sujeto infractor, con multas pecuniarias cuando se trate de infracciones hasta muy graves, o inclusive (cuando se trate de personas jurídicas) podrá ordenar desinvertir, dividir o escindir en los casos en los que determine que es el único camino para restablecer la competencia.

A modo de reflexión, cabe plantear un cuestionamiento de fondo respecto al régimen tuitivo del secreto empresarial, principalmente si este puede limitarse a las circunstancias expuestas como prácticas desleales, es decir si estamos frente a un listado cerrado o podría presentarse una eventualidad no prevista por el legislador, y en ese caso se pueden o no adoptar medidas distintas a las existentes que no resulten eficaces para restablecer la competencia.

CAPITULO II

Elementos de la naturaleza jurídica del secreto empresarial

Un análisis breve de los aspectos que rodean esta figura jurídica, permite distinguir que existen diferencias entre el secreto empresarial como tal, y otros elementos que forman parte de la propiedad intelectual como activo intangible valorable de una empresa.

Las teorías que sostienen los partidarios respecto de la naturaleza jurídica del secreto empresarial se pueden identificar como objetivas y subjetivas, ambas distantes, como se señala a continuación.

Teorías subjetivas

Por una parte, las teorías subjetivas colocan al derecho del secreto empresarial en una de las tantas derivaciones que se tienen al ejercer los derechos fundamentales de los seres humanos, esto es al nivel del derecho a la vida, o el derecho a la libertad, los mismos que por ser inherentes a la persona, su ejercicio termina con el fallecimiento de su titular.

Del derecho al secreto empresarial se ha pretendido categorizarlo como un derecho a propiedad de un bien inmaterial, a igual rango que los derechos de autor, puesto que el conocimiento y la información son el contenido del secreto, un contenido intangible que solo se puede divisar íntegramente a través de la recopilación de soportes físicos. Sin embargo, este argumento no comprende la naturaleza del secreto empresarial.

Teoría objetiva o económica

Una vez descritos someramente las teorías subjetivas donde se puede divisar que: i) por un lado, considerar el derecho al secreto empresarial un derecho fundamental del ser humano, no permitiría que una persona jurídica sea el titular de un secreto empresarial, y es justamente en el seno de esta persona jurídica donde se crea la información que contiene el secreto; ii) siendo un derecho inherente al hombre no prescribiría, tampoco sería irrenunciable, y mucho menos transmisible, ergo se extinguiría con el fallecimiento de su titular, quien únicamente debe ser una persona natural. Por otra parte, se trata

de un bien inmaterial sobre el cual su titular tiene facultades que le permiten otorgar el acceso a esta información bajo el marco de una esfera privada cuya admisión únicamente le corresponde a su titular y se confiere en virtud de un acuerdo de confidencialidad.

En este sentido, y en un régimen económico de libre competencia en el mercado, donde se puede evidenciar que el conocimiento y la información son las matrices de importantes ventajas competitivas, por lo tanto quien ostente la calidad de titular de la misma querrá mantenerla en secreto, para intereses particulares, es especial cuando se trata de información obtenida en función de una gran inversión de recursos y tiempo como es el caso de los ya mencionados datos de prueba.

A modo de cierre, se puede deducir que la naturaleza predominante sobre el derecho de secreto empresarial es de carácter económico-empresarial, puesto que la utilización o explotación de la información, el bien intangible como tal (no el soporte físico o *corpus mechanicum*) rodea la organización de la empresa y su realización, por ello únicamente puede denominarse tutelarse bajo el secreto empresarial aquella información vinculada con la unidad económica. No obstante, cabe señalar que además el estatus de secreto y la adopción de las medidas razonables para mantener la información como tal, son fundamentales al momento de excusar su protección, de esta manera coloca en una situación de ventaja a su titular debido a que sólo aquel debería ser quien saque provecho de la misma.

Tipología de la información que protege el secreto empresarial

Cabe en primer lugar señalar que la información, por definición, es un conjunto de datos con aptitud de ser transmitidos a un tercero, de este concepto pueden surgir un sinnúmero de clases de información, sin embargo aquí atañe referirnos a tres en tipos en especial: la técnica-industrial, la comercial y la empresarial.

La información técnica-industrial corresponde a “Todo conocimiento reservado sobre ideas, productos o procedimientos industriales que el

empresario, por su valor competitivo para la empresa, desea mantener oculto.” (El secreto industrial (know-how) concepto y protección, 1974)

Se debe indicar respecto de esta definición que, el conocimiento debe ser del empresario, no del trabajador, quien lo adquiere para el desempeño del cargo que ostenta en la organización, en otras palabras, queda fuera de la esfera de protección del secreto empresarial todo el conocimiento que un trabajador disponga en función de su profesión, es decir los conocimientos comunes a toda la rama de ese sector industrial.

En segundo lugar, se puede afirmar que la información comercial surge de las relaciones de confianza, como una información que aporta ventajas competitivas en el mercado, en virtud de estos términos generales, se puede indicar los siguientes ejemplos: un catálogo expositivo de productos, una lista de precios en una empresa para campañas especiales de ventas por temporadas festivas, como la navidad, ofertas expuestas a clientes, listado de vendedores, la oferta que una empresa propone en un concurso público, o ante un privado inclusive, política de ventas, etcétera.

A manera de reflexión previa se puede sostener que la ejemplificación que aquí se cita no es taxativa, ni un listado que los operadores de justicia deben tener como vinculante, se hace mención a los mismos para efectos meramente expositivos. Así en tercer lugar, la información organizacional se denomina también información financiera, es la que está relacionada con el aspecto administrativo de la empresa, las comunicaciones directivas que se emiten en aras de conducir los negocios, de interacción con elementos que componen la esfera interna y privada de la unidad económica. En esta modalidad, la información puede estar contenida en libros contables, el organigrama de la compañía, documentos financieros que revelen los rendimientos de las ventas, planes estratégicos, políticas de organización, etcétera.

Principio de buena fe en la relación laboral y post relación laboral

El derecho de secreto empresarial lo ejerce su titular, en este acápite se denominará titular al empresario y empleador que ostente dicha calidad sobre cualquier tipo de información que proteja esta figura jurídica, es decir que sea

transmisible a sus trabajadores; cabe señalar que caso contrario, tendrá únicamente una expectativa de secreto empresarial, no exigible judicialmente.

Una vez que se ha ubicado el objeto del presente tema, en primer lugar, se debe distinguir dentro de los principios que regulan el marco de una relación laboral, la buena fe, la misma que se debe observar en cualquier relación contractual donde dos o más partes manifiestan su compromiso para con las demás intervinientes.

Dicho esto, en un Estado de Derechos como lo establece la Constitución del 2008, una relación laboral la rigen principios generalmente aceptados y garantizados, como es el caso de la buena fe, a pesar de ser un concepto jurídico no determinado, se encuentra implícito en la estructura de la codificación laboral como una norma, cuyo objeto es “(...) plasmar valores generales que modalizan la conducta de los contratantes...” (Irureta, 2011, pág. 134)

En virtud de este elemento natural de todos los contratos, en especial cuando se instaura una relación laboral cuya característica es *intuito personae*, la buena fe puede ser subjetiva u objetiva. En el primer caso, cuando la buena fe es de perfil subjetivo, amerita un examen de conciencia, por otra parte, cuando se trata de buena fe objetiva no se requiere una evaluación en la intención de la conducta, es necesario únicamente detenerse a comparar el estándar que impone la norma y la conducta, sin que merezca mayor importancia la voluntad.

En virtud del principio de buena fe contractual, se impone al trabajador el deber de cumplir las obligaciones debidas, como abstenerse al cometimiento de prácticas deshonestas durante la vigencia del contrato -e inclusive una vez extinguido el mismo-, lo cual implica un deber de lealtad, el mismo que se ve expresado en el artículo 45 del Código de Trabajo, que en su artículo h prescribe: Guardar escrupulosamente los secretos de los que el trabajador tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.

Ante un eventual caso de quebrantamiento del deber de buena fe y traicionar la lealtad del empleador con respecto a los secretos de la empresa, la Ley

Orgánica de Regulación y Control de Poder de Mercado, en su artículo 25, inciso tercero, menciona que “(...) La determinación de la existencia de una práctica desleal no requiere acreditar conciencia o voluntad sobre su realización sino que se asume como cuasidelito de conformidad con el Código Civil”. Y a su vez, el Código Civil prescribe que un cuasidelito es aquel hecho culpable que se cometió sin intenciones de dañar, pero que no obstante, causó perjuicio. Suficiente para cubrir un comportamiento desleal, como lo es la violación del secreto empresarial.

Por otra parte, debido a la naturaleza jurídica estudiada sobre el derecho de secreto empresarial, se puede sostener que el deber de buena fe es un compromiso que implica cumplimiento inclusive una vez que haya terminado la relación laboral. Gratamente, así lo dispone la Ley Orgánica de Regulación y Control de Poder de Mercado, en su artículo 27, numeral 7, regla segunda:

“Toda persona que con motivo de su trabajo, empleo, cargo, puesto, desempeño de su profesión o relación de negocios, 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, aún cuando su relación laboral, desempeño de su profesión o relación de negocios haya cesado...”

A modo de ratificación se cita el siguiente criterio doctrinario respecto de la vigencia de los efectos de una relación laboral extinta, en aspectos del principio de buena fe:

“La regla o principio de la buena fe objetiva impone a los contratantes el deber de comportarse correcta y lealmente en sus relaciones mutuas, desde el inicio de los tratos preliminares y hasta momentos incluso ulteriores a la terminación del contrato” (Contreras, 2012, pág. 149)

No obstante, lo manifestado respecto de este principio de buena fe y su derivado deber de lealtad, enteramente aplicables en las relaciones laborales celebradas a nivel nacional, no existe salvedad alguna bajo la cual se pueda exigir judicialmente el cumplimiento de un acuerdo de confidencialidad, en

virtud del cual no se permita al trabajador prestar sus servicios en una empresa competidora, puesto que aquel tiene conocimiento de los secretos empresariales de una organización. Dicho sea de paso, la celebración de este acuerdo de confidencialidad podría ser nulo, debido a que viola el derecho a la libertad de trabajo garantizado a nivel constitucional y en instrumentos internacionales de derecho de trabajo.

Acuerdo de confidencialidad en una relación de trabajo

Retomando someramente los requerimientos que impone la ley y la doctrina respecto de la información que compone un secreto empresarial, tenemos en primer lugar que la misma debe ser información no divulgada: en virtud de este criterio, la comunicación de la información a terceros a través de medios legítimos, por supuesto, quebrantaría el estatus de reservado. Así, a manera de ejemplo, transmitir un secreto a un trabajador sin condiciones preestablecidas (como instrumentar un acuerdo de confidencialidad previo) invalidaría este importante criterio.

El compromiso que, en lo principal, se suscribe a través de un acuerdo de confidencialidad tiene como objeto abstener o vetar al trabajador la divulgación no autorizada del secreto a terceros, por lo general actores de la competencia. A pesar de ello, se puede deducir de lo dicho que, el mencionado acuerdo no hace imposible que el poseedor realice una divulgación no autorizada; más, en virtud del acuerdo de confidencialidad, el traspaso no autorizado sería ilegítimo.

Cabe ocupar el presente tema en analizar el alcance de este acuerdo de confidencialidad en una relación de trabajo. En primer lugar se debe recalcar que se trata de un instrumento innominado, debido a que carece de una regulación legal específica, por lo tanto se regula por la voluntad de las partes en el marco de las normas generales de la contratación.

En virtud de la definición prescrita en el Código Civil, un contrato o convención es el acto por medio del cual una parte se obliga para con otra a una prestación de dar, hacer e inclusive de no hacer. De conformidad con el artículo 1561

ibídem, todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes, artículo siguiente menciona:

Art. 1562.- Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan, no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que, por la ley o la costumbre, pertenecen a ella.

La ley, en el Código de Trabajo determina que es obligación de los trabajadores guardar celosamente los secretos que le son confiados, así lo sostiene además Rolande Cuvillier en los siguientes términos:

“(...) salvaguardar los secretos de fabricación y de negocios de la empresa que abandona (el trabajador), así como cualesquiera informaciones sobre la empresa que el asalariado hubiese podido obtener en el ejercicio de sus funciones o por el hecho mismo de su empleo en la empresa, precisamente adquiridas por la confianza que el empleador se ha visto obligado a depositar en él (...)” (lo que está entre paréntesis no forma parte de la cita textual) (Cuvillier, 1977, pág. 210)

Por disposición legal, el acuerdo de confidencialidad es un acto que se otorga por la voluntad de las partes, en este caso empleador y trabajador, quienes estipulan el alcance del mismo en el marco de la ley, el orden público y las buenas costumbres. Este acuerdo lleva consigo una prestación de no hacer atípica, sin embargo, regulada por los principios generales de la libre contratación y la autonomía de la voluntad de las partes.

En consecuencia, su instrumentalización debe ser estipulada expresamente por las partes, quienes acordaran, entre otras, las condiciones y términos del mismo, inclusive un plazo de vigencia para sus efectos, el mismo que atañe estudiar puesto que se trata de un acuerdo que se celebra en virtud de un contrato de trabajo previo, por lo cual este aquel estaría supeditado a la relación laboral. En otras palabras, el contrato de trabajo se caracteriza por su perfil de contrato principal, frente a un acuerdo de confidencialidad que tiene

un rango de secundario, sin perjuicio de que el acuerdo de confidencialidad se pueda estipular como una cláusula más del contrato de trabajo.

Entonces, cabe realizarse el mismo cuestionamiento que se hizo a manera de introducción al presente ensayo académico, ¿puede mantenerse vigente el efecto jurídico de un acuerdo de confidencialidad aun cuando el contrato de trabajo en virtud del cual se celebró aquel acuerdo, haya cesado definitivamente; y, con ello prohibir al trabajador prestar sus servicios personales a las compañías de la competencia? ahora considerando que lo recomendable en cuanto a la vigencia del acuerdo de confidencialidad es que se mantenga vigente aun después de la relación laboral.

En este particular se estarían enfrentando dos derechos de contenido laboral, por una parte, se tiene el derecho a la libertad de trabajo y el derecho al secreto empresarial (en virtud del principio de buena fe y lealtad) consagrado en un acuerdo de confidencialidad que abstiene a un trabajador a no prestar sus servicios en una compañía competidora, inclusive cuando la relación laboral se extinga.

Al respecto, la doctrina chilena plantea al siguiente interrogante: "cabe legítimamente preguntarse si enfrentada a una norma de orden público, como es propio de las leyes laborales, es posible que prevalezca la conducta de las partes o sus creencias, dándole al acuerdo de voluntades (...) primacía sobre la norma de derecho objetivo (...)" (Gajardo, 2010, pág. 24).

Bajo el prisma del derecho laboral, su codificación en el Código de Trabajo establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, por lo que la respuesta a la pregunta planteada sería negativa de principio. Sin embargo, la postura que se desarrolla en el presente ensayo pretende precisar una conciliación entre los acuerdos privados y las normas que conforman el orden público, en este caso en aspecto laboral, sin desmerecer su eficacia sino implementándolos en justa y legítima medida.

En este orden de las ideas, el acuerdo de confidencialidad que contiene una prestación de no hacer, en este caso de no competencia post contractual, sería la limitación al ejercicio de un derecho laboral de carácter constitucional,

no obstante, y en aras de procurar la conciliación mencionada, el legislador debe darse a la tarea de validar la limitación del derecho basándose en los criterios de cuerpos normativos análogos como el español, en el cual “(...) se establece un límite temporal para la duración del pacto, una obligación de compensar adecuadamente y una limitación de las actividades prohibidas a aquellas en las que existe un interés industrial o comercial efectivo para el empresario (...)” (Rodríguez & Bravo, 1991, pág. 26).

Del texto citado, se puede enumerar que son tres los requisitos que deben evaluarse al momento de validar la limitación, que en virtud del acuerdo de voluntades surge por consentimiento expreso y mutuo, estos son: i) Temporalidad.- en otras palabras, del mencionado acuerdo debe constatarse un tiempo de vigencia que según la doctrina española no puede superar un año desde el cese definitivo de la relación laboral; ii) Compensación.- pactar una cantidad monetaria equivalente al sacrificio que tolera el trabajador al restringir el ejercicio del derecho a la libertad de trabajo; y, iii) Establecer limitantes y restricciones específicas con respecto a la información que efectivamente se quiere proteger con la adopción de esta medida de perfil jurídico.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A modo de conclusión, el activo más importante de una empresa se obtiene en función de recopilar información de perfil financiero, comercial y técnico, que a lo largo del tiempo implica la inversión constante de recursos que componen una organización tales como económicos, humanos, etcétera. De tal modo que no cualquier información puede ser calificada dentro del secreto empresarial; la normativa y la doctrina son reiterativas cuando de requisitos para tachar una información como secreto empresarial se trata, y estas enlistan tres criterios básicos para tal efecto: a) que la información no haya sido objeto de divulgación; b) que esta tenga un valor comercial por el hecho de mantenerse en secreto; y, c) que el empresario-patrono, en ejercicio de su calidad de legítimo propietario, adopte las medidas razonablemente necesarias para proteger dicha información.

En suma, la propuesta que se plantea a modo de recomendación en el presente ensayo académico, versa directamente sobre la regulación cuyo objeto especial es establecer los lineamientos fundamentales y naturales que permiten la celebración de un acuerdo de confidencialidad como un instrumento accesorio que se desprende de una relación contractual de índole laboral que se suscribe entre patrono y trabajador.

Cabe, además, señalar que los lineamientos establecidos por la propuesta de reglamentación deben orientarse a procurar una efectiva conciliación entre los derechos fundamentales del trabajo y la protección jurídica de los secretos empresariales, bajo el marco del respeto y la dignidad de la parte más débil en una relación de trabajo.

En adición, es necesario señalar que los acuerdos de confidencialidad deben mantenerse vigentes inclusive cuando la relación laboral se haya extinta, toda vez que este particular es el nudo gordiano que atañe el desarrollo de la presente investigación.

Por otra parte, un aspecto a tener en cuenta es la ineficiente e incompleta legislación nacional que no abarca este tipo de eventualidades, dejando a la libre potestad del trabajador hacerse de un secreto empresarial, del que no es

propietario (únicamente poseedor), en perjuicio de quien si ostenta la calidad de legítimo propietario.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Congreso de los Diputados españoles. (1 de Junio de 2018). Obtenido de Proyecto de Ley de Secretos Empresariales:
http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/A/BOCG-12-A-23-1.PDF
2. Contreras, O. (2012). *La competencia desleal y el deber de corrección en la ley chilena*. Santiago: Ediciones UC.
3. Cuvillier, R. (1977). Cláusulas de no competencia y de no divulgación: ¿vínculo o servidumbre para el asalariado? *Revista Internacional del Trabajo*, 203-229.
4. Flórez-Acero, G. D., Salazar, S., Durán, M. A., Rodríguez Flórez, J. C., & Sierra-Marulanda, O. R. (2017). *Propiedad intelectual, nuevas tecnologías y derecho del consumo. Reflexiones desde el moderno derecho privado*. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
5. Font, T. (2014). Requisitos que determinan la protección jurídica del secreto empresarial. *Anuario*, págs. 185-208.
6. Font, T. (25 de 02 de 2018). Fundamento constitucional del secreto empresarial en Venezuela. *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, págs. 491-503.
7. Gajardo, M. (2010). Buena fe y derecho del trabajo. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 15-31.
8. Gómez, J. (1974). *El secreto industrial (know-how) concepto y protección*. Madrid: Tecnos.

9. Incera, K. (s.f.). *Protección de datos de prueba protegidos*. Obtenido de https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2010/10/39a88_proteccion.pdf
10. Irureta, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Revista Ius et Praxis*, págs. 133-188.
11. Mundo Financiero. (26 de febrero de 2018). *Ciberseguridad, protección de datos y secretos empresariales: las tres claves de la economía de datos del futuro*. Obtenido de <https://www.elmundofinanciero.com/noticia/73864/empresas/ciberseguridad-proteccion-de-datos-y-secretos-empresariales:-las-tres-claves-de-la-economia-de-datos-del-futuro.html>
12. Organización Mundial de Propiedad Intelectual. (abril de 2002). *Revista de la OMPI*. Obtenido de Los secretos comerciales valen más que el oro: <http://www.uncuyo.edu.ar/propiedad.intelectual/upload/042002.pdf>
13. Peña, M. (2001). Protección Constitucional del Secreto Industrial. *Revista Chilena de Derecho*, págs. 413-424.
14. Rincón, A. (s.f.). *La Naturaleza Jurídica de la Protección de Datos de Prueba Farmacéuticos*. Obtenido de <https://www.olartemoure.com/la-naturaleza-juridica-de-la-proteccion-de-datos-de-prueba-farmaceuticos/>
15. Rodríguez, & Bravo, M. (1991). *Sistema Laboral*. Madrid: La Ley.
16. Zúñiga, H. (2014). Jerarquía e Interacción de Fuentes en el Marco del Derecho Comunitario Andino. *Revista de Economía y Derecho*, págs. 7-27.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, María de los Ángeles Jordán Ortiz, con C.C: # 0924845431 autor/a del trabajo de titulación: El secreto empresarial, en el Ecuador, 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, 23 de febrero del 2019

f. _____

Nombre: María de los Ángeles Jordán Ortiz

C.C: 0924845431



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	El secreto empresarial, en el Ecuador.		
AUTOR(ES)	María de los Ángeles Jordán Ortiz		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Andrés Ycaza Mantilla, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de febrero del 2019	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Civil		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Relación Laboral; Pacto de No Competencia; Secreto Empresarial; Derecho del Empleador		
Resumen: El procedimiento monitorio, es una novedosa vía procesal incorporada al andamiaje jurídico ecuatoriano, que vio la luz mediante la promulgación del Código Orgánico General de Procesos en el año 2015, como una nueva norma rectora en materia procesal. Este particular procedimiento otorga al actor la facultad de ejercer la acción de cobro por una deuda dineraria, líquida, exigible y vencida, toda vez que no exceda de cincuenta Salarios Básicos Unificados. Adentrándonos en los casos donde cabe el planteamiento del procedimiento monitorio, resulta interesante analizar la prueba que acredita una relación previa entre acreedor y deudor, cuando el documento -que se pretende cobrar- haya sido creado unilateralmente por el acreedor. En este "paper" académico se analiza el tiempo en que prescribe la acción de cobro para el acreedor, en este procedimiento monitorio.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-992631233	E-mail: mangeles_jordan@hotmail.com jordano@funcionjudicial.gob.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Toscanini Sequeira, Paola. Ab. Mgs.		
	Teléfono: +593-42206950		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			