

# Cuando una empresa se pelea con un exgerente

**Competencia desleal, uso de información clasificada y despido injustificado son las principales razones por las cuales las empresas se enfrentan a sus exempleados en Chile. Los tribunales del país han sido escenario de varias disputas. En el mercado dicen que aunque hoy todos los contratos de alta gerencia tienen cláusulas al respecto, la recomendación es reforzarlos. La comentada demanda de WOM por revelación de secreto comercial contra exejecutivos no es algo nuevo en el mundo empresarial chileno. Tampoco disputas que dieron origen a demandas laborales que terminaron en causas mayores, como el caso casinos, la disputa por Australis o el escándalo de Primus.**

Un reportaje de FERNANDO VEGA Foto: ANDRÉS PÉREZ

**D**e expleado de la mayor confianza a máximo enemigo. De un día para otro, altos ejecutivos que estuvieron por años en una empresa terminan enfrentados con la firma en que trabajaban. Salidas abruptas, números en baja, exigencias de inversionistas, disputas con fundadores; las razones para el quiebre abundan. Y sólo algunos casos terminan en la justicia; despido injustificado, competencia desleal y uso de información clasificada son los motivos más reiterados, según revelan los casos tramitados en los tribunales chilenos en los últimos años.

Las disputas entre los líderes de las empresas y sus empleadores son habituales en el mundo. Y en Chile también. Pero sólo trascienden cuando llegan a la justicia, principalmente porque los montos involucrados son significativos y pueden terminar afectando la imagen de la compañía y el prestigio de un ejecutivo, su principal activo en el mundo de los negocios.

Se trata de peleas duras y sin miramientos, donde las partes buscan resultados rápidos y ejemplificadores, pero donde la reputación puede acabar afectada. Tanto de quien demanda como del acusado. Por eso, la primera labor del asesor legal, explica un director de empresas, es enfriar los ánimos, especialmente para proteger a la compañía y el prestigio del ejecutivo.

“El perjuicio para la empresa en casos extremos puede ser significativo. Me refiero tanto al perjuicio directo como al reputacional que



esto puede generar”, dice Luis Hernán Paul, director del Centro de Gobiernos Corporativos de la Universidad Católica y asesor y director de empresas.

“Las empresas deben estar preparadas para enfrentarse a sus ejecutivos, la cuestión es en qué circunstancias. Y para esto existen dos elementos fundamentales: los términos y condiciones que se acuerdan en una contratación y las políticas asociadas al *governance* de las empresas, que rayan la cancha respecto a

temas de ética, conflicto de interés y otras que son obvias, como comportamientos que reflejan claramente administración desleal del ejecutivo y que impactan el patrimonio, los resultados o la reputación de la compañía”, alerta Mario Mora, *managing partner* de Equation Partners Headhunting.

Sergio Guzmán, exdirector de empresas y socio fundador de Tomate Consultores, añade que todo esto obliga al directorio de las firmas a tener muy presente el perfil de alto ejecuti-

vo requerido. “La confianza es crítica para la continuidad normal de la compañía, porque, si no existe, es muy poco probable que un gerente deleve, transmita o informe de manera adecuada y rápida situaciones que de alguna manera lo comprometen. Todos esos aspectos son críticos para un directorio que funciona bien”, dice.

## Confidencialidad

Compañías como WOM, Cencosud, Codelco, SQM, Gildemeister, Penta, Transbank, Walmart, Samsung, Alto, entre otras, se han enfrentado con ejecutivos en juicios que han durado hasta más de 10 años. La mayoría, eso sí, se cierra con acuerdos de confidencialidad.

“Que haya reclamaciones por despidos percibidos como injustos sugiere que los procesos de desvinculación a veces se conducen de manera poco cuidadosa, sin justificación sólida o, fundamentalmente, con comunicaciones deficientes. Y las disputas por competencia desleal revelan zonas grises en las obligaciones post-empleo, quizás por falta de orientación clara o compromisos ambiguos. Ambos temas se prestan para percepciones encontradas si no hay lineamientos claros y compartidos”, dice Alfredo Enríque, director del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad ESE Business School de la Universidad de los Andes.

Hay que tener cuidado, coinciden en el mundo de las asesorías empresariales, porque el mercado “penaliza” a las compañías y ejecutivos involucrados. El castigo se expresa en un menor interés de talentos por fichar en la firma, encarecimiento de las contrataciones y riesgo de inestabilidad laboral para el que se fue.

Dada la gran cantidad de casos y la reiteración en sus razones, expertos sugieren que las corporaciones elaboren planes claros de sucesión para que esa eventualidad quede cubierta, tal y como aconsejan los reguladores en el exterior.

## Cláusulas

Minería, construcción, *retail*, consultoría y finanzas son algunos de los sectores donde es más habitual encontrar que un expleado se independizó en el mismo rubro o se pasó a la competencia, muchas veces incluso llevándose consigo a parte del equipo y clientes relevantes. Aquí los contratos suelen tener cláusulas y prohibiciones que dejan claro de entrada qué puede y no puede hacer el empleado.

Son pocas las compañías que ven con buenos ojos que un colaborador les haga la competencia. Se trata en general de servicios muy personalizados, donde el prestigio y el conocimiento del profesional generan confianza y valía en el mercado.

La empresa de donde salió el ejecutivo suele considerar la competencia como una traición y, cuando el conflicto se desata, equivale a una declaración de guerra. Un abogado explica que eso se ve especialmente cuando la continuidad de la firma se ve complicada porque el expleado se llevó datos, secretos o al equipo de la compañía.

Por eso, las firmas de *headhunters* coinciden en que hoy en todos los contratos de alta dirección se añaden cláusulas que impiden tocar a los clientes, por lo que su sola suscripción implica aceptar que no se podrá trabajar en el mismo sector durante un tiempo determina-

do. Eso sí, a cambio de una compensación económica, que se negocia por "meses de sueldo" o se incorpora bajo esa fórmula dentro de la renta del profesional. Este requisito considera -algunas veces- la obligación de devolver la compensación económica si hay falta.

Un director aclara que la competencia desleal se analiza siempre muy caso a caso, porque todo depende del mercado en cuestión. Por lo mismo, es habitual leer en las alegaciones judiciales que uno de los argumentos que más se repite en la defensa de exempleados es la libertad de elección de los clientes y de trabajo.

#### No competirás

Hace dos semanas, WOM se querelló contra ocho ejecutivos por revelación de secreto comercial al irse a trabajar a Claro, su competencia, tras haber descargado "información trascendental y confidencial".

Según los archivos judiciales, en la mayoría de las disputas hay exempleados que se pasaron a una empresa rival o decidieron emprender.

El 4 de septiembre, la *retailer* Walmart se querelló por el delito de aprovechamiento de secreto comercial en contra de su ex *group product manager* Adrián Ducet. Tras ser despedido, se habría enviado información a su correo personal y la supermercadista reclama que existía "una cláusula expresa acerca de los deberes de confidencialidad" en su contrato por tener acceso a datos críticos.

Basándose en la libertad de emprender y en

el derecho a competir, el exjefe de Proyectos de Estudios de Alto Agustín Ewertz, se ha defendido de una demanda de su empleador que lo acusa de haberle copiado y robado información para crear un producto similar de chequeo de información, pese a que habría formado cláusulas que le impedían competir con la empresa y resguardar su información. En mayo, un juzgado civil falló en contra de la compañía, pero esta apeló.

En un caso que lleva 11 años, Cencosud acusa al exgerente del área inmobiliaria Renzo Paonessa de "infracción de sus deberes fiduciarios", pues habría negociado el arriendo de propiedades en proyectos donde tenía participación. La *retailer* exige ser indemnizada por ello, pese a haber reconocido en 2013 que no sufrió perjuicios. Paonessa, quien ganó un juicio arbitral, se defiende diciendo que en la época de los contratos, no era ejecutivo principal y que lo habían autorizado a desarrollar proyectos particulares. En 2019, un tribunal civil admitió el conflicto de interés y la infracción a los deberes de fidelidad y fiduciario, pero no ordenó indemnizaciones. Las partes han seguido el litigio, que ahora está en la Corte Suprema.

#### Despido injustificado

A rey muerto, rey puesto. La necesidad de disponer de un líder para un nuevo ciclo es la causa por la que muchas empresas ponen fin a una relación laboral de años. También la falta de alineación estratégica, no encajar con la cultura,

desleal y lavado de activos en el marco del caso Australis.

Los casos en tribunales muestran que algunos de los máximos ejecutivos, además de estar entre las personas mejor pagadas del país, suelen armarse de paciencia para seguir sus casos por años o terminar negociando bajo condición de reserva.

En 2017, tras casi dos años de litigio en tribunales, el exgerente general de SQM Patrio Contesse, llegó a acuerdo con la compañía que dirigió por casi tres décadas poner fin a su demanda laboral por despido injustificado, tras ser desvinculado en 2015 en medio del escándalo de financiamiento ilegal de la política. El ejecutivo, que tenía un ingreso de \$52,7 millones brutos, exigía \$4 mil millones. Al final, recibió cerca de la mitad de lo que pedía.

En el mismo escándalo, el ejecutivo del Grupo Penta Hugo Bravo recurrió en contra de sus empleadores por despido injustificado, tras salir de la empresa en 2015. Tenía un sueldo de \$36 millones y la corte falló a su favor al año siguiente, obligando a que le pagaran unos \$300 millones, de los \$2.300 millones que pedía.

En marzo de este año, un juzgado laboral rechazó la demanda del ejecutivo de la salmoneera Australis Seafoods Santiago Garretón, quien solicitaba \$841 millones por despido injustificado. La justicia sólo le concedió \$10 millones por vacaciones pendientes. Garretón, en paralelo, está querrellado por administración

desleal y lavado de activos en el marco del caso Australis.

Otra pelea larga es la que lleva adelante Codelco, junto al Consejo de Defensa del Estado, contra su expresidente ejecutivo Nelson Pizarro, por delitos de fraude al Fisco, cohecho y soborno por la contratación de una empresa de transporte Indak relacionada al empresario José Julián González, por un supuesto beneficio al hijo de Pizarro.

El 7 de octubre pasado, la Corte Suprema ordenó archivar la pelea del exgerente general del *factoring* Primus, Francisco Coeymans, contra su empleador luego que el propio ex CEO se desistiera de la acción judicial, tras ser acusado de participar en un fraude dentro de la empresa junto a su examigo y socio Ignacio Amenábar.

Otra demanda laboral que abrió varias aristas fue la del exgerente general de Marina del Sol Juan Francisco Muñoz. El ejecutivo denunció maltrato, despido injustificado y exigió el cobro de diversas prestaciones. Pero aunque el juzgado laboral rechazó su denuncia, por lo que Muñoz apeló, el ejecutivo acompañó como pruebas de su caso documentación que daba cuenta de una investigación de la Fiscalía Nacional Económica por colusión entre Marina del Sol, Enjoy y Dreams, donde su empleador se había acogido al beneficio de la delación compensada. Y que derivó en el requerimiento presentado por la FNE la semana pasada donde exige la mayor multa de la historia por un caso de colusión. 