

## CONSULTORIO LABORAL

### DESPIDO POR TOCAR LA GUITARRA

¿Tocar la guitarra en un concierto de rock de baja laboral es causa de despido?

En el supuesto examinado, la empresa procede a despedir disciplinariamente a su trabajador, al tener conocimiento de que había participado en un concierto de rock tocando el bajo con su grupo musical, cuando se encontraba de baja laboral, teniendo su origen la incapacidad temporal en una dolencia en el hombro derecho.

La empresa entiende que tal conducta constituye una falta laboral muy grave por violación de la buena fe contractual, ya que la actividad desarrollada es incompatible con la situación de baja laboral.

Al entender el trabajador que el despido disciplinario es injustificado reclama y procede a solicitar la nulidad. Sostiene que su origen en una discriminación por razón de enfermedad.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco, en sentencia de fecha 6 de febrero del 2024, determina que la conducta del trabajador no es incompatible con la situación de baja laboral, ya que la actividad desarrollada no es de esfuerzo físico con las extremidades superiores ni precisa elevación del hombro derecho por encima de la horizontal, por lo que concluye que no incide en el estado físico del trabajador, tratándose de una actividad lúdica (tocar la guitarra) no exigente a nivel de hombros (aunque sea en un concierto de rock), por lo que no se constata la existencia de un incumplimiento laboral grave, calificándose como improcedente del despido disciplinario notificado, descartando su nulidad al acreditarse que la decisión empresarial no constituye ninguna discriminación ni represalia alguna.

Llega a la conclusión que, para poder justificar un despido disciplinario en situaciones de incapacidad temporal, no se requiere de la realización de trabajos remunerados, sino que se exige la ejecución de actividades contraindicadas para la situación clínica incapacitante, debiéndose individualizar en cada supuesto concreto la actividad desarrollada en relación con las lesiones o padecimientos que originan la situación de incapacidad temporal.

IGNACIO E. ALÉN es abogado laboralista en Vento abogados y asesores.

# Inteligencia artificial que mejora la seguridad de los conductores

EmotAI es la innovadora solución de la gallega Evestel, que se ha convertido en el perfecto socio del sector del transporte e incluso de los fabricantes

Gladys Vázquez

Identifica la fatiga, la somnolencia, la distracción o la ansiedad de un conductor y le avisa a través de una alerta de audio o con un mensaje en la pantalla del vehículo. Así funciona EmotAI, la solución de la gallega Evestel, que podrá alzarse en los próximos días con el premio Emprendedores y Seguridad Vial de la Fundación Línea Directa.

EmotAI está dirigida a empresas con conductores profesionales. «Ahora mismo, es la joya de la corona, ya que es la solución en la que se basa nuestra propuesta de valor y nuestro modelo de negocio. Una fórmula para prevenir riesgos de incidentes y accidentes de tráfico, y adaptar las características del vehículo para mejorar la seguridad y el confort del conductor. Una herramienta desarrollada internamente sobre tecnologías novedosas de inteligencia artificial y que permite su adaptación a medida de los clientes, proporcionándoles seguridad, reducción de costes y cumplimiento normativo», explica Félix Primo, consejero delegado de la firma. EmotAI está ahora en fase de implantación en el transporte de pasajeros y seguridad privada.

«Somos una empresa tecnológica especializada en el desarrollo y personalización de soluciones de inteligencia artificial centradas en mejorar la seguridad». Su principal fo-



Félix Primo, directivo de Evestel (a la izquierda) junto a parte del equipo de esta empresa radicada en Vigo

co está puesto en ser el gran socio de las empresas de transporte e incluso de los fabricantes. «Les proporcionamos soluciones innovadoras que elevan los estándares de seguridad en el sector».

Evestel comenzó su andadura en el 2020 ya con la vista puesta en las posibilidades de la inteligencia artificial. «Juntamos a profesionales con más de 15 años de experiencia desarrollando aplicaciones de IA con especialistas en gestión de flotas de vehículos».

En el 2023 ya recibieron un premio, pero su visión a largo plazo es ser el referente de estos desarrollos en el ámbito de la seguridad. «Nuestros principales segmentos

de clientes son las empresas del sector del transporte de pasajeros por carretera y los fabricantes de vehículos. Todos ellos están interesados en la reducción de la peligrosidad y mortalidad al volante. Trabajamos y colaboramos con Castrosua para integrar EmotAI en sus autobuses. A su vez, contamos con clientes de diferentes sectores como VTC, seguridad y asistencia en carretera», explica Primo, que dirige una compañía de diez profesionales con perfiles altamente especializados, «incluyendo científicos de datos, ingenieros de software y desarrolladores de IA expertos en Computer Vision». Todos trabajan desde sus dos sedes. Una en Madrid,

la principal, que está en Vigo. «Galicia cuenta con un importante tejido industrial relacionado con la automoción y el transporte, así como con prestigiosos centros de investigación con los que las empresas tecnológicas pueden colaborar. Por otro lado, las administraciones también están comprometidas. Tanto este tejido industrial como el apoyo de la Administración son la simbiosis perfecta para empresas como la nuestra».

Este mismo año van a lanzar un producto que combina EmotAI y Alcolock, un dispositivo que permite realizar pruebas de alcoholemia al conductor antes de cada viaje o de manera aleatoria.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

Con carácter previo, conviene aclarar el concepto de secreto empresarial. Se considera tal toda información, o conocimiento, que por su trascendencia (valor empresarial) haya sido objeto de especial recelo y protección por parte de la empresa titular.

Para que tenga tal consideración y disfrute de protección legal, la empresa ha de haber adoptado todas aquellas medidas que, razonablemente, procedan para su protección. En caso contrario, se considerará que la propia empresa no tiene interés en dicha protección y, por tanto, no quedará amparada por la ley.

La formulación secreta podrá gozar de protección legal si la empresa ha puesto los medios para garantizar su reserva y tutela—incluido un protocolo de actuación y protec-

**Soy administrador de una empresa que comercializa un producto para cuya fabricación empleamos una formulación que consideramos secreta. Hace unos meses, varios trabajadores que intervenían en la fabricación abandonaron la empresa y han montado otra que fabrica este mismo producto. ¿Está protegida legalmente nuestra formulación secreta? ¿Qué actuaciones podemos realizar para impedir que los ex trabajadores se aprovechen de tal secreto?**

ción que incluya medidas específicas—; en cuyo caso, sí podrán ejercerse acciones legales ante los tribunales destinadas a lograr el cese de los infractores y la reclamación de la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados.

No obstante, las actuaciones más efectivas suelen ser las de carácter preventivo en el ámbito del personal de la empresa, constituidas por los pactos de confidencialidad y de no competencia poscontractual. De tal forma que el trabaja-

dor que abandone la empresa haya asumido previamente un deber de secreto en términos muy concretos e inequívocos; pues, la mera existencia de un deber genérico de confidencialidad—incluso impuesto por el propio convenio colectivo, en determinados sectores—no permitirá acudir a una reclamación judicial con mínimas garantías de éxito.

Por otra parte, ha de precisarse que ninguna empresa podrá impedir que un ex trabajador, apro-

vechando los conocimientos y la experiencia adquiridos, constituyentes de su bagaje profesional, desarrolle una actividad competencial de su antigua empresa.

En definitiva, la protección de un secreto empresarial requiere de la adopción de medidas específicas para mantenerlo reservado. Además, resulta recomendable que aquellos trabajadores que intervienen en el proceso de fabricación y acceden a ella, firmen acuerdos de confidencialidad y no competencia. En otro caso, la empresa podría quedar sin medios para perseguir la violación y el aprovechamiento indebido de sus secretos.

CARUNCHO & TOMÉ.

Abogados y asesores fiscales.

Miembro de HISPAPAJRIS.

[www.caruncho-tome.com](http://www.caruncho-tome.com)