

Newsletter



Vestiga
CONSULTORES

Agosto 2023, Número 1

Contratos laborales, un *talón de Aquiles* desapercibido

Quando las empresas enfrentan crisis derivadas de acciones desleales cometidas por sus propios empleados, tales como fraude, colusión con proveedores y sustracción de información, entre muchas otras, se sorprenden al darse cuenta de que, en gran medida, ellas mismas facilitaron dichas conductas y, sobre todo, se “amarraron las manos” para hacer algo efectivo al respecto, desde incluso antes de que sucedieran esos hechos.

Quando los abogados, auditores e investigadores se involucran en este tipo de crisis, se dan cuenta de que los contratos laborales, en muchas ocasiones, de aquellos empleados desleales involucrados, no incluían cláusulas que les impusieran límites en el acceso y manejo de información clave, en la operación de recursos, ni controles a sus acciones en representación de las empresas o en la naturaleza y alcance de su relación con terceros, entre otras cosas.



El trabajo de los abogados, auditores e investigadores se encuentra, en muchas ocasiones, con una triste ironía: habiendo obtenido elementos de evidencia suficientes para acreditar la responsabilidad de los empleados en los mencionados casos, la ausencia de previsión cuando las empresas han elaborado y firmado los contratos laborales con dichos empleados, hacen muy difícil o incluso imposible, efectuar acciones legales contra éstos e incluso, se ven obligadas las empresas a terminar la relación laboral pagando todo lo estipulado por la ley.

En este sentido, un sondeo realizado por VESTIGA con profesionales de la auditoría y con abogados penalistas, identificó que, en **DOS DE CADA TRES** casos de fraude, robo hormiga, colusión con proveedores y robo de información registrados en las empresas, pese a que pueda acreditarse parcial o totalmente la responsabilidad de determinados empleados, las probabilidades de iniciar acciones legales por daños y perjuicios contra éstos y/o para rescindir contratos por abuso de confianza y/o fraude, son baja o, de plano, nulas, debido en gran medida o totalmente a omisiones y/o

errores en las cláusulas de los contratos laborales con esos empleados presuntamente responsables.

Paradójicamente, este GRAVE problema tiene una solución relativamente sencilla o, al menos, fácil de implementar desde un enfoque preventivo, que consiste en:

- 1) **Buscar el apoyo de abogados laborales (y en la medida de lo posible, también la opinión de abogados penalistas, corporativos y de competencia), y junto con ellos, las áreas de recursos humanos de las empresas;**
- 2) **REVISAR los contratos laborales con TODOS los empleados actuales, para IDENTIFICAR aquéllos “huecos” y errores en las distintas cláusulas que eviten o limiten la previsión y eventual sanción de actos por parte de los empleados que vayan en detrimento de los intereses de la empresa y;**
- 3) **Con los contratos laborales COMPLEMENTADOS y REFORZADOS, hacer que TODOS los empleados actuales firmen addendums y tener nuevos contratos para TODOS los empleados de nuevo ingreso.**

Inteligencia de negocios | Ciberseguridad | Seguridad Patrimonial

Aportamos soluciones para tu organización en casos de crisis, litigios y cambio

<https://mx.linkedin.com/company/vestigaconsultores>

Contacto



55 91 83 82 16 CDMX

814 777 38 93 Monterrey



atencion.clientes@vestigaconsultores.com

vestigaconsultores.com