

La nueva noción de secretos empresariales en España y su influencia en las competencias informativas de los trabajadores

The new notion of business secrets in Spain and its influence on the information skills of workers

José Eduardo López Ahumada
Universidad de Alcalá
eduardo.lopez@uah.es

Recibido: 04/07/19
Aceptado: 28/09/19

Resumen: El presente estudio analiza la repercusión de la nueva noción de secretos empresariales prevista por la Ley española 1/2019, de 20 de febrero de 2019, de Secretos empresariales (LSE) y su posible proyección en el ámbito laboral. La citada Ley parte de una noción de secreto de empresa que no se aplica a las relaciones colectivas de trabajo, puesto que tanto los derechos de información, como las facultades de consulta de los representantes de los trabajadores están exceptuados de la facultad empresarial de calificar secretos empresariales.

Palabras clave: secretos empresariales, libertad sindical, derechos de información, deber de sigilo profesional

Abstract: This paper analyzes the repercussion of the new notion of business secrets contained in Spanish Law 1/2019, of February 20, 2019, of Business Secrets (LSE) and its possible projection in the workplace. This law is based on a notion of business secrecy that does not apply to collective labor relations. The information rights and the powers of consultation of the workers' representatives are exempt from the business faculty to qualify business secrets.

Keywords: company secrets, syndical freedom, information rights, professional reservation duty

Sumario: I. Introducción. II. La noción de secretos empresariales delimitada en la ley 1/2019 y su repercusión en las facultades informativas de las empresas. III. La proyección de la calificación de secretos empresariales en el ámbito laboral: en especial las facultades informativas de los representantes de los trabajadores. IV. La especial relevancia del derecho a la información en el ámbito de las relaciones laborales. V. Supuestos adicionales de influencia de los secretos empresariales en el ámbito laboral. Bibliografía

I. Introducción

La Ley 1/2019, de 20 de febrero, delimita una noción de secreto empresarial que no se aplica a las relaciones colectivas de trabajo. Los derechos de información y las facultades de consulta de los representantes de los trabajadores están exceptuados del poder empresarial de calificar secretos empresariales. Existiría una relación conflictiva entre la facultad de determinar secretos empresariales y las obligaciones empresariales de información a los representantes de los trabajadores en materias de contenido laboral. Asimismo, se plantea la posible concurrencia conflictiva del secreto empresarial con la noción de deber de sigilo

de los representantes de los trabajadores. La protección legal de los secretos empresariales no afectaría a la autonomía de los representantes de los trabajadores y a la consiguiente relación de información constante. Esta nueva regulación no restringiría los derechos colectivos de información a los representantes de los trabajadores, que son esenciales en nuestro modelo democrático de relaciones laborales. En el ámbito laboral el art. 65.2 del ET regula la figura del deber de sigilo de los representantes de los trabajadores. Dicho precepto regula legalmente esta obligación de reserva, que se manifiesta polémica en práctica y que ha llevado a la jurisprudencia a delimitar su alcance concreto ante situaciones conflictivas. Sin duda, se trata de una ordenación especial, que ya se contemplaba con carácter previo a la aprobación de la Ley 1/2019 y que tienen un espacio propio y reservado de aplicación al margen de la noción de secretos empresariales. Con todo, esta nueva regulación de la Ley 1/2019 puede plantear problemas prácticos de interpretación, que intentaremos aclarar en las siguientes páginas, y que parte de la idea general del tratamiento ajeno a dicha Ley de los derechos informativos y del deber de sigilo de los representantes de los trabajadores.

II. La noción de secretos empresariales delimitada en la ley 1/2019 y su repercusión en las facultades informativas de las empresas

La LSE, que entró en vigor el pasado 13 de marzo, es el resultado de la transposición al Derecho español de la Directiva de la UE 2016/943, de 8 de junio, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícita¹. La finalidad de dicha Directiva comunitaria es fomentar el

¹ A los efectos de profundizar en el alcance general de la LSE, recomendamos la secuencia de estudios doctrinales publicados en *Actualidad Jurídica Aranzadi*. En concreto, nos referimos a tres estudios que se refieren a los antecedentes previos, al proyecto de ley y al análisis del texto legal finalmente aprobado. Vid. GASCÓN, F., “Hacia una mayor protección jurídica de los secretos empresariales”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 943/2018, BIB 2018\11748. SALDARRIAGA, J.I., “La protección del secreto empresarial a la luz de la nueva regulación”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 945/2018. BIB 2018\13734. PÉREZ

objetivo de la innovación tecnológica y la generación de conocimientos en Europa, estableciendo un régimen jurídico protector respecto de las prácticas ilícitas de apropiación, espionaje, copia o violación de confidencialidad. Dicha regulación supone una protección de los secretos comerciales contra su obtención, utilización y revelación ilícita. Se trata, sin duda, de una regulación que no contaba con un tratamiento normativo específico en nuestra legislación, sin que se abordara el concepto de secretos empresarial. No obstante, dicho interés empresarial se protegían indirectamente en virtud de normas de distinta naturaleza jurídica, tales como el Código Penal, el Código Civil, la Ley de Competencia Desleal o Ley de Enjuiciamiento Civil. En este punto, debemos también apuntar especialmente que en el ámbito laboral contábamos ya con una importante regulación de la materia en el ET, concretamente me refiero a la regulación del deber de sigilo profesional de los representantes de los trabajadores (art. 65 ET). Dicho precepto actuaba en la práctica, de forma especialmente conflictiva, como contrapeso a los derechos de información colectiva previstos en el art. 64.1 ET.

Con carácter general, conviene tener en cuenta qué se entiende por secreto empresarial, a los efectos de su consiguiente tutela jurídica. El secreto empresarial se define en el artículo 1.1 de la LSE. Es secreto empresarial “cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que reúna las siguientes condiciones: a) Ser secreto, en el sentido de que, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, no es generalmente conocido por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión ni es fácilmente accesible para ellas; b) tener un valor empresarial, ya sea real o potencial, precisamente por ser secreto, y c) haber sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto”.

El secreto empresarial se define legalmente como cualquier información, relativa a cualquier ámbito de la empresarial, que no sea generalmente conocida ni fácilmente accesible. Asimismo, deberá tener un valor empresarial y, por tanto, ello permitiría calificar su carácter secreto, debiendo adoptarse las consiguientes medidas empresariales razonables para que permanezca ajeno a su conocimiento

LLUNA, A., “Los secretos empresariales en la nueva ley española”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 950/2019. BIB 2019\2492

externo a la empresa. Esta delimitación de secreto tiene carácter extensivo y se proyecta sobre cualquier información, relativa a cualquier cambio de la empresa, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero. Respecto de esta información, siempre sensible, la empresa podrá defender adecuadamente sus derechos cuando puedan demostrar que cuenta con protocolos de protección² de carácter técnico y jurídico, que permitan delimitar la protección de una información confidencial. Igualmente, podemos destacar el carácter amplio de la noción de secreto empresarial, a diferencia de la fórmula empleada por la Directiva, que se refiere expresamente al secreto comercial. Sin duda, ello supone una mayor acción de la obligación de secreto, puesto que incluye el secreto comercial y el secreto industrial, y por extensión se ampara cualquier valor ligado al propio *know-how* de la empresa. Esta ampliación de la noción de secreto es importante en nuestro ámbito, puesto que en materia de secreto comercial serían menores los frentes de concurrencia con el deber de información a los representantes de los trabajadores, y sin embargo, al incluirse una noción amplia de secreto empresarial, ello afectaría un conjunto mayor de informaciones empresariales que indudablemente pueden tener mayor influencia en aspectos ligados con el empleo y el estatuto laboral de los trabajadores.

III. La proyección de la calificación de secretos empresariales en el ámbito laboral: en especial las facultades informativas de los representantes de los trabajadores

Evidentemente, las creaciones o valores intangibles de las empresas es el ámbito natural de desarrollo de la noción de secreto empresarial. Sin embargo,

² Sin duda, entre las vías de protección del deber de secreto empresarial cobra especial sentido, a efectos de protección jurídica, la calificación formal de secreto por parte de las empresas. Nos referimos a la aplicación de las medidas de diligencia agravadas en el tratamiento de la información que la empresa estima de valor y que querrá proteger. Esta diligencia presupone la necesidad de conservar dichos secretos y de desarrollar sistemas basados en un protocolo jurídico-tecnológico. Es decir, la elaboración de mecanismos e instrumentos esenciales para realizar una adecuada gestión del potencial riesgo de revelación de los secretos empresariales.

evidentemente entra de lleno el debate paralelo de la afectación del nuevo concepto de secreto empresarial frente a las competencias informativas de los representantes de los trabajadores en la propia dinámica de las relaciones laborales. La primera pregunta que debemos realizarnos es qué impacto tendrá a partir de la promulgación de la Ley 1/2019 la noción de secreto empresarial en el ámbito laboral. Debemos entender que dicha protección del secreto empresarial pensada esencialmente desde la perspectiva del Derecho mercantil, no afecta al sistema de información colectiva a los representantes de los trabajadores. Con carácter general, debemos decir que la protección de los secretos empresariales no afectará a la autonomía de los representantes de los trabajadores y a la consiguiente relación de información constante, que es esencial para conocer la dinámica de la empresa, valorar la proyección futura del mantenimiento del empleo y permitir el ejercicio consiguiente del derecho a la negociación colectiva. Por tanto, esta nueva regulación no vendría a restringir los derechos colectivos de información a los representantes de los trabajadores, que son esenciales, en nuestro modelo democrático de relaciones laborales y que tienen su asiento en el propio derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 Constitución Española).

Desde la perspectiva de nuestro estudio, no cabe duda que esta materia tiene una clara proyección en el ámbito laboral, y muy especialmente en relación a los secretos empresariales en conexión con las obligaciones empresariales de información a los representantes de los trabajadores en materias de contenido laboral. Asimismo, inmediatamente se plantea su posible concurrencia conflictiva con la noción de deber de sigilo de los representantes de los trabajadores. Ciertamente, la Ley intenta afrontar el problema de la necesidad de acotar la posible divulgación de los secretos de empresa, que no tienen registro, ni constancia oficial, pero que en el actual modelo de empresa abierta y sumida en la innovación constante y en las tecnologías de la información, la divulgación de determinados asuntos empresarial es especialmente sensible. Sin duda, ello repercute esencialmente en cuestiones que trascienden lo laboral, como sucede, por ejemplo, con las invenciones no patentadas, los algoritmos, las fórmulas matemáticas o químicas, los planes y estrategias de negocios, los procedimientos de fabricación, las listas de clientes y proveedores, la información sobre precios y costes, etc. Estamos, pues, ante un resultado propio de los efectos de la actual economía del conocimiento, donde

cada vez tiene más importancia el valor de determinados productos, aplicaciones o instrumentos intangibles, que no se registran oficialmente y cuyo único valor puede mantenerse en el mercado a través del secreto en el ámbito de la empresa³. Sin duda, la protección legal de dichos activos intangibles es esencial e incluso permite que un proyecto empresarial pueda mantener su cuota de competitividad en el mercado.

Con todo, en el ámbito de las empresas que trabajan con bienes o derechos intangibles, a los que nos estamos refiriendo, la empresa puede contemplar especiales mecanismos de reserva. Nos referimos a la posibilidad de declarar secreto respecto de determinadas informaciones que pueden ser sensibles para la empresa, y que esta debe proteger en beneficio de sus propios intereses. Con todo, en nuestra legislación laboral está problemática contaba ya del correspondiente contrapunto, en el ámbito laboral, que se asienta en el deber de sigilo de los representantes de los trabajadores (art. 65.2 ET). Como luego explicaremos, este deber de los representantes que se presenta como reverso de las facultades informativas en las labores representativas y tiene en la práctica una aplicación especialmente conflictiva. La aplicación de dicho deber se ha desarrollado de forma flexible con el fin de no restringir la libertad sindical y el canal participativo en la empresa. Todo ello, ha dado lugar a una importante jurisprudencia, cuya doctrina explicaremos brevemente a fin de aclarar su proyección práctica. Sin duda, el deber de sigilo de los representantes de los trabajadores se presentaría como la

³ En este sentido, es indudable que tienen mayor relevancia a efectos de los intereses económicos de las empresas el valor de los denominados activos intangibles. Ello supone, cada vez más, un mayor porcentaje relativo respecto del propio valor de las empresas. Entre estos activos intangibles nos encontramos con las marcas, las patentes y otros derechos de propiedad industrial, reconocidos legalmente mediante inscripción en registro público, pero también existen otros tipos de registros y valores empresariales que escapan de esta vía de protección y que tienen que ser protegidos. Precisamente sobre estos últimos recursos se proyecta, a efectos de su tutela jurídica, la delimitación del secreto empresarial. Precisamente, la propia LSE reconoce jurídicamente la naturaleza patrimonial de los secretos empresariales, que son susceptibles de transmisión, cesión o licencia de uso, otorgándoles un régimen análogo a los derechos clásicos de propiedad industrial, que se protegen registralmente en virtud de patentes o marcas. Ello amplía sensiblemente los denominados acuerdos de transferencia de tecnología entre empresas, que ya venían desarrollándose en el tráfico jurídico entre las empresas con anterioridad a la LSE. Sin embargo, ahora la LSE viene a determinar reglas jurídicas para solventar determinados conflictos que se plantean en la práctica. Se trata de conflictos relacionados con la cotitularidad, licencias y transmisión, así como con otros aspectos aplicables en caso de ausencia de acuerdos al respecto entre las partes.

versión en el ámbito laboral de la noción de secreto empresarial. En nuestro ámbito laboral, los tribunales de justicia, en especial nuestro Tribunal Constitucional, han insistido en la necesidad de delimitar el carácter de información reserva o el sometimiento de determinadas informaciones a sigilo profesional por parte de los representantes de los trabajadores. Se trataría de una información que no se podría deducir y que habría que calificar expresamente, así como gestionar y exigir en caso de demanda de responsabilidad. Ello presupone, pues, por parte de la empresa un comportamiento diligente, una gestión ordenada y prudencial de las informaciones objeto de reserva, sin que se pueda exigir a posteriori dicho comportamiento, una vez producida la situación conflictiva.

IV. La especial relevancia del derecho a la información en el ámbito de las relaciones laborales

La LSE empresariales excluye expresamente el ejercicio del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, en cuyo caso, la obtención de la información constitutiva del secreto empresarial se considera lícita [art. 2.1.c) LSE]. Ello no se afecta solamente a la necesidad impedir el desarrollo normal de los derechos de información a los representantes de los trabajadores, que se encuentran blindados por la propia regulación legal. Efectivamente, la legislación en su art. 64.1.4º del ET viene a recoger distintos supuestos de obligada información empresarial, que en ningún caso se pueden ver afectados por una calificación de secreto empresarial. De hecho, el derecho de consulta previa se articula en nuestra legislación laboral en virtud de las denominadas competencias informativas de los representantes de los trabajadores⁴.

⁴ Dentro de las competencias de los representantes de los trabajadores ocupan un lugar importante las facultades informativas del comité de empresa reguladas en el art. 61.1.4 ET, que son, a su vez, compartidas por los delegados de personal (art. 62.2 ET). No obstante, y pese a la equiparación entre comités de empresa y delegados de personal en relación con las competencias informativas, conviene decir que muchas de estas competencias serán, en determinados casos, difíciles de ejercitar por los delegados de personal en las medianas y pequeñas empresas, puesto que el contenido de la consulta versa sobre aspectos inherentes a la gestión de las grandes empresas. Vid. MONTROYA MELGAR, A. - GALIANA MORENO, J. - SEMPERE NAVARRO, A. V. - RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 5.ª ed., Thomson-Aranzadi, 2003,

Ciertamente, las competencias informativas, desde su dimensión pasiva, consistirían en la mera recepción de información, exigiéndose a la empresa la adopción de medidas concretas tendentes al establecimiento de las vías de comunicación con los trabajadores y sus representantes a los efectos de poder entablar las necesarias consultas (Recomendación de la OIT núm. 129 de 1967). Por su parte, las competencias de información activa permiten a los representantes de los trabajadores expresar opiniones o juicios de valor a través del trámite de audiencia o consulta previa. Estas opiniones se van a manifestar en virtud del derecho de informe, que se ejercerá en aquellos supuestos en los que la Ley dispone que, ante determinadas decisiones de la dirección de la empresa, los representantes de los trabajadores tienen del derecho a opinar con carácter previo a la ejecución de la decisión empresarial.

Obviamente, la emisión del informe requiere información, por tanto, estamos ante un cauce de comunicación recíproca entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta es una actuación en interés del consultado y no del consultante⁵, precisamente, porque son los representantes de los trabajadores, como sujetos especialmente interesados, quienes tienen que recibir aquellas informaciones que faciliten el conocimiento de una determinada situación sobre la cual tienen que pronunciarse. Así pues, el ejercicio del derecho de consulta dependerá en última instancia de que el empresario suministre de modo eficaz la información necesaria para conocer el alcance de la medida empresarial y el contexto real de aplicación de la misma. Ello es preciso para el buen ejercicio de la función representativa y se deduce directamente el principio de buena fe,

Pamplona, págs. 500-501. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “El comité de empresa y sus competencias (en torno a los artículos 63 y 64)”, en *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*, T. II, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 1255. Por lo que se refiere a la posible extensión de las competencias consultivas a la representación sindical, conviene indicar que a pesar de la oposición tradicional, actualmente se considera que estas funciones pueden desarrollarse los delegados sindicales (art. 10.3 Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/1985, de 2 de agosto), si bien “limitada a las empresas o centros de trabajo que empleen más de 250 trabajadores, en los restantes casos (...) las funciones de información y consulta corresponden en exclusiva a los representantes unitarios”. Vid. LUJÁN ALCARAZ, J., *La acción sindical en la empresa*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003, págs. 196-198.

⁵ Téngase en cuenta que las mencionadas facultades consultivas previstas en el art. 64.1.4. ET deberán ser interpretadas de forma que resulten más favorable para el ejercicio de la función de representación de los órganos unitarios. Vid. STSJ La Rioja (Social) de 16 de marzo de 2004 (JUR 2004, 202216).

principio del cual se infiere también la obligación del empresario de aclarar determinados datos fácticos, así como aportar nuevos elementos de juicio a requerimiento de los representantes de los trabajadores⁶. De este modo, el comité de empresa o los delegados de personal –y en su caso los delegados sindicales– deberán recibir por parte de la empresa la información relativa a la decisión a adoptar y, posteriormente, y a partir del contenido informativo suministrado, se podrá emitir el correspondiente informe preceptivo, como respuesta a la información brindada⁷. Podemos, pues, observar cómo la consulta-informe se configura jurídicamente como un derecho de información y opinión.

Nuestra legislación laboral no se pronuncia sobre la forma a observar por parte de la empresa a la hora de trasladar la información a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, generalmente se viene exigiendo el traslado por escrito de los elementos de juicio necesarios para que se pronuncie el comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal. Asimismo, y en relación con el grado de información, el art. 64 ET no concreta un contenido mínimo objeto de información. De este modo, en principio, y salvo regla especial en contrario, la información que trasladará la dirección de la empresa tendrá que ser, al menos, la mínima razonable que permita emitir una opinión fundada por parte de la representación laboral⁸.

⁶ Lógicamente, si no existiera un correlativo deber empresarial de facilitar previamente a los órganos de representación unitaria los datos suficientes sobre la decisión adoptada sería imposible ejercer el derecho de audiencia en virtud de los informes reconocidos en el art. 64.1.4.º ET, ya que “nadie puede informar de aquello que desconoce”. Vid. STS (Social) 2 de noviembre de 1999 (RJ 1999, 108). STSJ Galicia (Social) de 2 de marzo de 2007 (AS 2007, 2713). STSJ Madrid (Social) de 26 de junio de 2006 (AS 2007, 681).

⁷ En este sentido, el empresario se identifica legalmente como sujeto que debe suministrar información. Vid. RIVERO LAMAS, J., *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 1986, pág. 135. MONEREO PÉREZ, J. L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 1992, págs. 386-388. GARCÍA MURCIA, J. y MARTÍNEZ MORENO, C., *Los derechos de información en el contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, págs. 33-34. La información tiene que ser proporcionada por el empresario y tiene que ser “completa y presentada en forma inteligible” Vid. ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: Civitas, 1987, pág. 311. Ello supone que la información se deberá trasladar por escrito haciéndose constancia del recibo por parte de los órganos de representación en la empresa. Ello permitirá, pues, comprobar la congruencia entre la información suministrada y el informe emitido por los representantes de los trabajadores, o lo que es igual, que el informe en cuestión versa sobre los hechos consultados y sobre los términos planteados por la dirección de la empresa.

⁸ Además, conviene subrayar que esta exigencia de información se exige igualmente en los modelos

La cuestión central inherente al derecho consulta previa, como límite al poder directivo del empresario, consiste en conocer los efectos jurídicos que tiene la adopción de una determinada decisión incumpliendo la obligación empresarial de solicitar el informe preceptivo de los representantes de los trabajadores. Este es un aspecto de máxima importancia, máxime si tenemos presente que el legislador no se ha pronunciado expresamente sobre esta materia. Como sabemos, los informes emitidos por los órganos de representación tienen carácter preceptivo y no vinculante, lo cual indica que, con carácter general, son necesarios para la validez del acto empresarial.

De este modo, la empresa verá limitado su poder directivo si no solicita en los supuestos previstos legal o convencionalmente los preceptivos informes de los órganos de representación. Con carácter general, la no solicitud de tales informes acarrea normalmente la nulidad de la actuación empresarial, retrotrayéndose los efectos a la situación originaria por ineficacia de la medida empresarial. No obstante, esta regla puede decaer excepcionalmente debido a que los supuestos sometidos a informe preceptivo del art. 64 ET son de naturaleza heterogénea, y, por tanto, no se puede sostener *a priori* una regla general en relación a los efectos de nulidad sobre las decisiones empresariales adoptadas sin el informe preceptivo, sino que se deberá estar al caso concreto. Así, por ejemplo, en determinadas materias, como sucede en relación con la fijación de medios de control del trabajo

empresariales de estructura compleja, como sucede en los grupos de empresa donde se deben fijar cauces de comunicación entre la dirección y las empresas filiales del mismo grupo. Así, por ejemplo, conviene destacar la importante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 15 de julio de 2004 [(Asunto *ADS Anker*) TJCE 2004, 192], sobre la aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. La sentencia reafirma la exigencia de que la dirección central en los grupos de empresas europeos proporcione a otra empresa del mismo grupo la información preceptiva, esto es, toda la información que permita formar la opinión de los representantes de los trabajadores. Asimismo, se insiste en que no se puede instar al comité a que obtenga la información solicitada acudiendo a los registros mercantiles u otras fuentes institucionales. Asimismo, es preciso destacar que la implantación de los comités de empresa europeos, traspuesta a nuestro ordenamiento en virtud de la Ley 10/1997, de 24 de abril, tiene que suponer como refleja esta sentencia una garantía para la acción de los derechos de consulta e información en los grupos de empresa, sobre todo en aquellas legislaciones como la española que no desarrolla normativamente dicho fenómeno de organización empresarial. Vid. DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C., *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Civitas, Madrid, 1997, págs. 105-111. CRUZ VILLALÓN, J., *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Trotta, Madrid, 1992, pp. 210-212.

por parte del empresario, se sostiene que la invalidez o ineficacia de la medida empresarial puede ser un efecto excesivamente rígido⁹. Pese a todo, podemos sostener como pauta general la invalidez o ineficacia de la decisión empresarial, y ello a pesar de la dificultad de determinar de forma rígida y categórica las consecuencias concretas de la ineficacia de la medida. En cualquier caso, conviene destacar que la omisión o trasgresión de los derechos de información colectiva supone una infracción laboral grave (art. 7.7 RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, LISOS).

V. Supuestos adicionales de influencia de los secretos empresariales en el ámbito laboral

En este trabajo únicamente estamos analizando la proyección de la noción de secreto empresarial respecto de las relaciones colectivas de trabajo y sus efectos informativos en relación a los representantes de los trabajadores. Ciertamente, podemos deducir más aspectos laborales que puede afectar a las relaciones individuales de trabajo. Ello se refiere especialmente a la necesidad de que la protección de los denominados secretos empresariales no pueda justificar jurídicamente afectaciones en el estatuto profesional de los trabajadores individualmente considerados. Dichos secretos no podrían ser el fundamento de

⁹ Debido a que el legislador ordinario no se ha pronunciado expresamente sobre las consecuencias de la ausencia de solicitud del informe preceptivo, los tribunales de justicia se han pronunciado sobre esta cuestión en distintas ocasiones. Así, por ejemplo, y en relación con los sistemas de control de la prestación laboral, el Tribunal Supremo entiende que la omisión de la solicitud del informe preceptivo vicia la validez de dicho sistema, atenuando la responsabilidad de los trabajadores que no se sometan al control del trabajo. Vid. STS (Social) 1 de junio de 1988 (RJ 1988, 5203). Asimismo, en otros supuestos, se reafirma que debido al carácter obligatorio del informe, la omisión de su solicitud incide en la validez del acto empresarial. De este modo, se consideran anulables las actuaciones habidas o las medidas adoptadas y ejecutadas por el empresario sin el correspondiente informe preceptivo. Vid. en este sentido la STSJ Canarias-Santa Cruz de Tenerife 19 de abril de 1994 (AS 1994, 1627). En sentido contrario, se prevé que la adopción de un sistema de organización del trabajo (en virtud de cámaras de vídeo) sin contar con el informe de los representantes de los trabajadores no puede invalidar la prueba, puesto que a juicio el órgano jurisdiccional en ese supuesto se considera que un mero informe no incide en el derecho de imagen. Vid. STSJ Galicia 22 de enero de 2000 (AS 2000, 59).

decisiones de empresa que limiten, por ejemplo, el mantenimiento del empleo consolidado a lo largo del tiempo por el ejercicio profesional del trabajo, o privar al empleado de su merecida promoción profesional en la empresa debido al desarrollo de su actividad en procesos donde existen secretos empresariales a proteger.

En este sentido, podríamos decir que prevalecería el interés de la promoción en el trabajo frente al secreto empresarial, lo cual supone que con carácter general la protección del secreto empresarial no puede justificar medidas de gestión ordinaria de los recursos humanos, que deberán basarse en la aplicación del principio de igualdad (arts. 14 y 17 ET) y la garantía del derecho al trabajo. Igualmente, los cambios de funciones o del contenido de la prestación laboral seguirán ordenándose bajo los parámetros de la movilidad funcional (art. 39 ET) y su consiguiente limitación por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET). La gestión del secreto empresarial no puede entenderse como un instrumento que permita un mayor grado de gestión flexible del contrato de trabajo. Únicamente el secreto empresarial podría utilizarse como fundamento de adopción de medidas respecto del contrato de trabajo, en aquellos casos de incumplimiento del trabajador y de violación del secreto profesional que pudieran avalar el ejercicio del poder disciplinario.

Asimismo, debemos recordar que los trabajadores que prestan servicios en el ámbito de estas empresas que gestionan valores intangibles cuentan con medida especial de tutela. La propia Ley de Patentes protege las patentes producidas como consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo, así como aquellas mejoras técnicas no patentables realizadas en el marco de una relación laboral o de servicios. En este punto, conviene también destacar que la LSE realiza una distinción entre secretos empresariales y conocimientos, habilidades y capacidades de los trabajadores. La LSE prevé dentro de la información sometida a secreto empresarial la experiencia y las competencias adquiridas por el trabajador durante el normal transcurso de su carrera profesional (apartado II, párrafo 5º del Preámbulo LSE). De este modo, los denominados secretos empresariales no pueden utilizarse para restringir la movilidad de los trabajadores, ni para imponer limitaciones al uso de su experiencia y competencia profesional. Por tanto, la protección jurídica de los secretos empresariales no se amplía a la utilización por

parte de los empleados de su experiencia y capacidad después de la extinción de su contrato de trabajo y su desvinculación formal respecto de su empresa. Esta referencia se aplica tanto al desarrollo de dichos servicios especiales en virtud de un contrato de trabajo, así como por otras fórmulas contractuales reguladas extramuros de la legislación laboral. Ciertamente, dichas experiencias, destrezas y capacidades han sido adquiridas profesionalmente en el cumplimiento leal y de buena fe del prestador de servicios, como consecuencia del ejercicio de una prestación de trabajo que forma parte del patrimonio profesional del trabajador y que no podría verse afectada por la nueva noción legal de secreto empresarial¹⁰.

Todo ello supone la necesidad de adoptar medidas concretas que permitan reforzar la seguridad de la información de carácter sensible en el ámbito laboral. En este sentido, podemos decir que la mayoría de los incumplimientos y violaciones en el ámbito de los secretos empresariales se producen por empleados que trabajan directamente con estos valores intangibles¹¹. Efectivamente, el número de empleados que pueden desarrollar sus funciones sobre este tipo de productos o aplicaciones puede ser amplísimo. Dichos incumplimientos se puede producir por

¹⁰ Otra cuestión será el uso de esta competencia profesional. En cualquier caso, se deberá salvaguardar la movilidad del trabajador, sin que ello imposibilite a la empresa a protegerse jurídicamente respecto de sus secretos empresariales, impidiendo un uso de la información obtenida que cause un daño objetivo e innecesario. Evidentemente, estamos ante un aspecto casuístico, siendo difícil trazar una línea nítida que delimite y separe la experiencia y competencia profesional de la información que constituye secreto empresarial.

¹¹ Especialmente, se protege por la LSE la obtención de secretos empresariales sin el consentimiento de su titular mediante el acceso, apropiación o copia no autorizada (obtención ilícita) de cualquier soporte que contenga un secreto empresarial. Se trata de una trasgresión que permita posteriormente su entrega a otra persona o su reproducción, contraviniendo las prácticas comerciales leales. Estos comportamientos se pueden combatir cuando vengán precedidos de una obligación de confidencialidad fijada por la empresa. A estos efectos, la LSE contempla un sistema de responsabilidad objetiva, que permite accionar contra aquellos sujetos responsables que obtienen, utilizan o revelan el secreto empresarial, sabiendo previamente de que lo hacen sin contar con el consentimiento de su titular. Ciertamente, la calificación de información confidencial permite exigir responsabilidad a dichos sujetos infractores, teniendo, pues, conocimiento cierto de su origen ilícito. En este punto la Ley deja al margen a los denominados terceros adquirentes de buena fe, a los que se les aplica el régimen de responsabilidad objetiva. Nos estamos refiriendo a aquellos sujetos que utilizan los secretos empresariales, que les son ajenos, pero que no tenían conocimiento de su origen ilícito. En este sentido, frente a estos terceros adquirentes de buena fe no se podrán ejercitar acciones de indemnización por daños y perjuicios. Y, en caso de resultar el adquirente de buena fe demandando, éste podrá solicitar al juez la sustitución de las acciones de cesación, remoción o embargo de bienes, por una indemnización pecuniaria compensatoria. Esta medida se podrá realizar cuando resulte razonable que dicha medida viene a satisfacer los intereses económicos del demandante.

antiguos empleados que trabajaron en dichos procesos. Incluso podemos ampliar el espectro de nuestro análisis, pudiendo violar dichos secretos empresariales colaboradores de la empresa, que sin una relación laboral, y por vínculos civiles o mercantiles, conocen dichos valores de la empresa y divulgan dicha información sensible con ánimo de lucro. Como quiera que la cadena de afectados puede ser amplia, es esencial que la empresa adopte las medidas específicas para evitar la revelación de la información que ella misma considera sensible y reservada, y en caso de que se produzca dicha revelación la empresa deberá contar con los medios de prueba adecuados para poder perseguir judicialmente dichas violaciones y buscar una compensación económica por el daño producido. Efectivamente, se trata de una labor que presupone un comportamiento diligente empresarial en la gestión y protección de sus secretos de empresa.

Bibliografía

- Alonso Olea, M. y Barreiro González, G. (1987). *El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Civitas.
- Cruz Villalón, J. (1992). *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Madrid: Trotta.
- Durán López, F. y Sáez Lara, C. (1997). *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Madrid: Civitas.
- García Murcia, J. y Martínez Moreno, C. (2001). *Los derechos de información en el contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gascón, F. (2018). “Hacia una mayor protección jurídica de los secretos empresariales”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 943/2018, BIB 2018\11748.
- Montoya Melgar, A.; Galiana Moreno, J.; Sempere Navarro, A. V.; Ríos Salmerón, B. (2003). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Pamplona: Thomson-Aranzadi.
- Palomeque López, M. C. (2000). “El comité de empresa y sus competencias (en torno a los artículos 63 y 64)”, en *El Estatuto de*

los Trabajadores veinte años después, T. II, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100.

Pérez Lluna, A. (2019). “Los secretos empresariales en la nueva ley española”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 950/2019. BIB 2019\2492

Rivero Lamas, J. (1986). *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza: Universidad de Zaragoza, p. 135.

Monereo Pérez, J. L. (2016). *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas.

Saldarriaga, J.I. (2018). “La protección del secreto empresarial a la luz de la nueva regulación”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 945/2018. BIB 2018\13734.

Cómo citar el artículo: López, J. E. (2020). La nueva noción de secretos empresarial en España y su influencia en las competencias informativas de los trabajadores. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 5 (13), pp. 134-152. [https://DOI.org/10.32870/dgedj.v0i13.284](https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i13.284)