



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



MARZO 2019

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Marzo 2019



Ley de secretos industriales.

El pasado 21 de febrero el BOE publicaba la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales. Con esta norma, que ha entrado en vigor este 13 de marzo, el legislador español daba cumplimiento tardío a la obligación de transposición de la Directiva (UE) 2016/943 de 8 de junio de 2016 de secretos comerciales. Como indica su Exposición de Motivos, la confidencialidad puede constituir una herramienta de gestión clave en la competitividad empresarial, en la transferencia de conocimiento público-privada y en la innovación en investigación. Por ello y con el objetivo de proteger una información que abarca no solo conocimientos técnicos o científicos, sino también datos empresariales relativos a clientes y proveedores, planes comerciales y estudios o estrategias de mercado, se dicta una norma que pretende mejorar las condiciones y el marco para el desarrollo y la explotación de la innovación y la transferencia de conocimientos.

No obstante, la norma trasciende del plano mercantil para incidir, como se verá, en el plano laboral.

Cabe empezar reseñando que **la norma define por primera vez al secreto empresarial** y lo hace en forma amplia, como cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, en el que concurren tres elementos (a) que sea secreto, (b) que tenga un valor empresarial real o potencial y (c) que haya sido objeto de medidas razonables de protección para su mantenimiento en secreto. Una última

exigencia que supone la imposición para la empresa de **una responsabilidad proactiva** que le demandará la adopción de acciones positivas que acrediten que el **secreto ha sido objeto de “medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto”**.

Conforme a la Ley se vulnerará un secreto empresarial cuando, sin consentimiento de su titular, mediante prácticas comerciales desleales se acceda al mismo, se utilice o se revele. Igualmente, será ilícito explotar el secreto mediando un acuerdo de confidencialidad y la vulneración indirecta del secreto, por ejemplo, cuando se adquiere a través de una persona que lo hubiese obtenido de forma ilícita o cuando se explote, ofrezca o produzca un producto que suponga la utilización ilícita del secreto, siempre que la persona debiera haber sabido que el secreto empresarial se había obtenido de forma ilícita.

No obstante, la propia norma establece algunos supuestos, claramente relacionados con el ámbito laboral, en que la obtención de secretos **industriales no constituye un ilícito**:

- Cuando se realice por medio del ejercicio del derecho de los trabajadores y sus representantes a ser informados y consultados, de conformidad con el ordenamiento jurídico y las prácticas vigentes. Al respecto, no obstante, conviene tener presente, que el art. 65.4 del Estatuto de los Trabajadores permite que las empresas, excepcionalmente, no comuniquen aquellas informaciones específicas relacionadas con



secretos industriales, financieros o comerciales, salvo datos relacionados con el volumen de empleo, cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar su funcionamiento u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica y complementariamente, que los representantes de los trabajadores y sus asesores deben guardar sigilo, incluso tras la expiración de su mandato, respecto aquellas informaciones que la empresa les hubiese suministrado con carácter reservado.

- Cuando la obtención, utilización o revelación de un secreto empresarial se haya realizado por los trabajadores para ponerlo en conocimiento de sus representantes, en el marco del ejercicio legítimo por parte de éstos de las

funciones que tienen legalmente atribuidas y siempre que tal revelación fuera necesaria para ese ejercicio.

- Por último, y de una manera muy genérica, la norma, tratando de garantizar la libertad de trabajo y la movilidad de los trabajadores, establece que la norma “no podrá restringir la movilidad de los trabajadores; en particular, no podrá servir de base para justificar limitaciones del uso por parte de estos de experiencia y competencias adquiridas honestamente durante el normal transcurso de su carrera profesional o de información que no reúna todos los requisitos del secreto empresarial, ni para imponer en los contratos de trabajo restricciones no previstas legalmente”.

El nuevo derecho de adaptación de las condiciones de trabajo por conciliación de la vida familiar.

El Real Decreto Ley 8/2019 ha modificado en profundidad el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para transformarlo en un precepto que puede ser clave en la gestión de la conciliación familiar en la empresa.

- Se amplía el alcance de las materias sobre las que el personal empleado puede hacer valer su derecho a la adaptación. Si antes la norma se refería exclusivamente al tiempo de trabajo, en su dimensión cuantitativa y distributiva, ahora se incorpora “la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”. De esta forma, se ampararán ahora, por ejemplo, solicitudes en las que, para satisfacer una necesidad familiar, el trabajador demande desarrollar una parte de la jornada desde su domicilio. Muchas más dudas plantea la referencia a la “forma de la prestación” por ser este un concepto no empleado en nuestra normativa si no es para referirse a la forma del contrato, significado que carece de sentido en

este contexto. Habrá que esperar la respuesta de los Tribunales ante requerimientos, por ejemplo, que pretendan un cambio de centro de trabajo.

- Se refuerza el derecho. Si antes su actuación parecía supeditarse a las condiciones que prescribiese la negociación colectiva, ahora la ausencia de regulación colectiva, no impide su ejercicio, sino que la efectividad y condiciones de la adaptación deberán negociarse entre empresario y trabajador. La nueva regulación establece que deberá abrirse un periodo de negociación individual de máximo 30 días en el que caben tres escenarios: 1) la aceptación de la propuesta del trabajador; 2) la formulación empresarial de una propuesta alternativa y 3) la negativa. La contestación deberá realizarse siempre por escrito y en caso de situarse en el escenario 3), la negativa deberá basarse en razones objetivas. Las discrepancias que pudieran existir serán resueltas finalmente por



la jurisdicción social. Un proceso en el que para la tutela de los intereses empresariales será fundamental una adecuada negociación previa y resolución empresarial.

- La ley garantiza que la persona trabajadora tiene derecho a solicitar el regreso “a su jornada o modalidad contractual anterior” una vez concluido el periodo acordado o, incluso previamente, cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique.

- La negociación colectiva continúa pudiendo regular los términos de ejercicio de este

derecho. Una regulación que si cabe es ahora más importante por cuanto será el instrumento que pueda garantizar que estas adaptaciones puedan tener la dimensión colectiva que requiere la organización empresarial del tiempo de trabajo.

- Recordemos que esta modificación del Estatuto de los Trabajadores ya está vigente pero que, como todo el contenido del Real Decreto Ley 8/2019, deberá ser convalidada este mes de abril por la Diputación Permanente del Congreso de Diputados.

Primera sentencia que inadmite una videograbación no ajustada al Reglamento europeo de protección de datos para acreditar el despido de un trabajador.

La sentencia 52/2019 de 18 Feb. 2019, Rec. 875/2018 del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona/Iruña, aunque concluye que el despido es totalmente procedente por resultar acreditada la pelea con otras pruebas, inadmite las grabaciones del sistema de videovigilancia aportado por la empresa. La sentencia considera que dichas videograbaciones son nulas por vulnerar el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales del trabajador conforme a la nueva normativa reguladora. Al respecto considera que el Reglamento europeo 2016/679 impone nuevas exigencias que han de cumplirse inexorablemente por los Tribunales nacionales, incluso por encima de la Ley Orgánica de Protección de datos española. Así considera que no basta con un cartel indicativo de “zona videovigilada”, sino que se ha de informar del propósito de las cámaras, incluso si van a ser utilizadas las grabaciones con una finalidad sancionadora. La sentencia considera que es totalmente legítimo que el empresario instale las cámaras de grabación a fin de acreditar si sus empleados están cometiendo algún ilícito en sus cometidos. Ahora bien, recalca la sentencia que conviene no confundir la legitimidad del fin con la constitucionalidad del medio para su consecución. Porque la normativa europea no excepciona ningún supuesto que legitime la intervención en los derechos de imagen y grabación de datos sin cumplir las exigencias informativas y la transparencia. Y por ende, es totalmente aplicable a las relaciones laborales. En tal sentido llega a afirmar que en caso de que el jefe tenga sospechas de graves irregularidades en sus empleados y no haya informado exactamente del alcance de las grabaciones, acuda al auxilio judicial solicitando las medidas de investigación oportunas, incluida la videovigilancia y así se acordará si se estima pertinente por el juez, pero salvaguardando los derechos de empleado y empleador bajo un debido control judicial.

**Desplazamiento del trabajador y tiempo de trabajo.**

El Tribunal Supremo en su reciente sentencia de 4 de diciembre de 2018, reitera la doctrina contenida en su anterior sentencia de 1 de diciembre de 2015, para considerar que, en el marco de la ayuda a domicilio, el tiempo empleado por los trabajadores para el desplazamiento desde su domicilio hasta el primer cliente y desde el último a su domicilio no puede ser calificado como tiempo de trabajo. Nuestro socio, Alberto Ruiz Bueno, ha escrito un comentario a dicha sentencia en el diario jurídico El Derecho, en el que se cuestiona el alcance de dichas resoluciones a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Pueden leerlo a través de este [enlace](#).

Reconocimiento a Miquel Queralt Cabeza.

La edición de este año de la prestigiosa guía de abogados Chambers & Partners ha vuelto a reconocer a nuestro socio Miquel Queralt como uno de los laboristas de referencia en Barcelona. ¡Merecidas felicitaciones!