



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



MARC 2019

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Març 2019



Llei de secrets industrials.

El 21 de febrer passat el BOE publicava la Llei 1/2019, de 20 de febrer, de secrets empresarials. Amb aquesta norma, que ha entrat en vigor aquest 13 de març, el legislador espanyol donava compliment tardà a l'obligació de transposició de la Directiva (UE) 2016/943 del 8 de juny de 2016 de secrets comercials. Com indica la seva Exposició de Motius, la confidencialitat pot constituir una eina de gestió clau en la competitivitat empresarial, en la transferència de coneixement públicoprivada i en la innovació en recerca. Per això i amb l'objectiu de protegir una informació que abasta no només coneixements tècnics o científics, sinó també dades empresarials relatives a clients i proveïdors, plans comercials i estudis o estratègies de mercat, es dicta una norma que pretén millorar les condicions i el marc per al desenvolupament i l'explotació de la innovació i la transferència de coneixements.

No obstant això, la norma transcendeix el pla mercantil per incidir, com es veurà, en el pla laboral.

Cal començar ressenyant que **la norma defineix per primera vegada el secret empresarial** i ho fa de manera àmplia, com qualsevol informació o coneixement, inclòs el tecnològic, científic, industrial, comercial, organitzatiu o financer, en el qual concorrin tres elements: (a) que sigui secret, (b) que tingui un valor empresarial real o potencial i (c) que hagi estat objecte de mesures raonables de protecció per al seu manteniment en secret. Una última exigència que suposa la imposició per a

l'empresa d'una **responsabilitat proactiva** que li demanarà l'adopció d'accions positives que acreditin que **el secret ha estat objecte de "mesures raonables per part del seu titular per mantenir-lo en secret"**.

Conforme a la llei, es vulnerarà un secret empresarial quan, sense consentiment del seu titular, mitjançant pràctiques comercials deslleials s'accedeixi a aquest secret, s'utilitzi o es reveli. Igualment, serà il·lícit explotar el secret si hi ha un acord de confidencialitat i també la vulneració indirecta del secret, per exemple, quan s'adquireix a través d'una persona que l'hagi obtingut de forma il·lícita o quan s'exploti, ofereixi o produeixi un producte que suposi la utilització il·lícita del secret, sempre que la persona hagi d'haver sabut que el secret empresarial s'havia obtingut de forma il·lícita.

No obstant això, la mateixa norma estableix alguns supòsits, clarament relacionats amb l'àmbit laboral, en què l'obtenció de secrets **industrials no constitueix un il·lícit**:

- Quan es faci mitjançant l'exercici del dret dels treballadors i els seus representants de ser informats i consultats, de conformitat amb l'ordenament jurídic i les pràctiques vigents. Sobre aquest tema, no obstant, convé tenir present que l'art. 65.4 de l'Estatut dels Treballadors permet que les empreses, excepcionalment, no comuniquin aquelles informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials, excepte dades relacionades amb



el volum d'ocupació, la divulgació de les quals pogués, segons criteris objectius, obstaculitzar el seu funcionament o ocasionar greus perjudicis en la seva estabilitat econòmica. Complementàriament, els representants dels treballadors i els seus assessors han de guardar sigil, fins i tot després de l'expiració del seu mandat, respecte a aquelles informacions que l'empresa els hagués subministrat amb caràcter reservat.

- Quan l'obtenció, utilització o revelació d'un secret empresarial s'hagi realitzat per part dels treballadors per posar-lo en coneixement dels seus representants, en el marc de l'exercici legítim per part d'aquests de les funcions que tenen legalment atribuïdes i sempre que aquesta revelació fos necessària per a aquest exercici.

- Finalment, i d'una manera molt genèrica, la llei, amb la intenció de garantir la llibertat de treball i la mobilitat dels treballadors, estableix que la norma "no podrà restringir la mobilitat dels treballadors; en particular, no podrà servir de base per justificar limitacions de l'ús per part d'aquests d'experiència i competències adquirides honestament durant el normal transcurs de la seva carrera professional o d'informació que no reuneixi tots els requisits del secret empresarial, ni per imposar en els

contractes de treball restriccions no previstes legalment".

La Llei de secrets industrials també s'haurà de tenir en consideració quan es contractin nous treballadors procedents d'empreses competidores que hagin tingut accés a secrets empresarials dels seus antics ocupadors, de cara a reduir el risc que el nou ocupador incorri en responsabilitat si utilitza o revela secrets empresarials il·legítimament obtinguts en el seu anterior ocupador o exploti mercaderies infractores.

El conjunt d'aspectes ressenyats **aconsella que les empreses, en un exercici proactiu, revitalitzin o formulin ex novo mesures de protecció dels seus secrets professionals** (així, entre altres, protocol·litzar la protecció d'informacions que hagin de tenir la consideració de reservades o secretes; determinar les informacions que pel seu caràcter secret no seran comunicades a la representació dels treballadors i aquelles que es comunicaran amb caràcter reservat; incloure clàusules de confidencialitat en els contractes de treballadors que per la seva posició a l'empresa puguin tenir accés a informació "sensible"; valorar l'opció d'incloure pactes de no competència postcontractual...).

El nou dret d'adaptació de les condicions de treball per conciliació de la vida familiar.

El Reial decret llei 8/2019 ha modificat en profunditat l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors per transformar-lo en un precepte que pot ser clau en la gestió de la conciliació familiar a l'empresa. En destaquem les principals novetats.

- El dret, davant de l'anterior versió, en la qual es feia referència també a la conciliació de la vida personal, es limita ara a la conciliació

de la vida familiar i laboral. Es pot pensar que això suposa que l'atenció de necessitats purament personals, tot i que legítimes, s'hagi de canalitzar, si és possible, a través d'altres vies (podria ser el cas, per exemple, dels drets educatius previstos a l'art. 23 del TRLET).

- S'amplia l'abast de les matèries sobre les quals el personal d'una empresa pot fer valer el seu dret a l'adaptació. Si abans la norma



es referia exclusivament al temps de treball, en la seva dimensió quantitativa i distributiva, ara s'hi incorpora "la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància". D'aquesta manera, s'empararan ara, per exemple, sol·licituds en les quals, per satisfer una necessitat familiar, el treballador demani desenvolupar una part de la jornada des del seu domicili. Molts més dubtes planteja la referència a la "forma de la prestació", ja que aquest és un concepte no utilitzat en la nostra **normativa si no és per referir-se a la forma del contracte, significat que no té sentit en aquest context.** Caldrà esperar la resposta dels tribunals davant requeriments que, per exemple, pretenguin un canvi de centre de treball.

- Es reforça el dret. Si abans la seva actuació semblava que se supeditava a les condicions que prescrivís la negociació col·lectiva, ara l'absència de regulació col·lectiva no impedeix el seu exercici, sinó que l'efectivitat i les condicions de l'adaptació s'hauran de negociar entre empresari i treballador. La nova regulació estableix que s'haurà d'obrir un període de negociació individual d'un màxim de 30 dies en què es poden donar tres escenaris: 1) l'acceptació de la proposta del treballador; 2) la formulació empresarial d'una proposta alternativa i 3) la

negativa. La resposta s'haurà de donar sempre per escrit, i en el cas que se situï en l'escenari 3), la negativa s'haurà de basar en raons objectives. Les discrepàncies que hi pugui haver seran resoltes finalment per la jurisdicció social. Un procés en el qual per a la tutela dels interessos empresarials serà fonamental una adequada negociació prèvia i resolució empresarial.

- La llei garanteix que la persona treballadora té dret a sol·licitar el retorn "a la seva jornada o modalitat contractual anterior" una vegada conclòs el període acordat o, fins i tot prèviament, quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui.

- La negociació col·lectiva continua podent regular els termes d'exercici d'aquest dret. Una regulació que ara és encara més important, pel fet que serà l'instrument que podrà garantir que aquestes adaptacions puguin tenir la dimensió col·lectiva que requereix l'organització empresarial del temps de treball.

- Recordem que aquesta modificació de l'Estatut dels Treballadors ja està vigent però que, com tot el contingut del Reial decret llei 8/2019, haurà de ser convalidada aquest mes d'abril per la Diputació Permanent del Congrés dels Diputats.



Primera sentència que inadmet una videogravació no ajustada al Reglament europeu de protecció de dades per acreditar l'acomiadament d'un treballador.

La sentència 52/2019 del 18 de febrer de 2019, Rec. 875/2018 del jutjat social número 3 de Pamplona/Iruña, encara que conclou que l'acomiadament és totalment procedent per resultar acreditada la baralla amb altres proves, inadmet les gravacions del sistema de videovigilància aportades per l'empresa. La sentència considera que aquestes videogravacions són nul·les perquè vulneren el dret a la intimitat i a la protecció de dades personals del treballador conforme a la nova normativa reguladora. Sobre aquest tema considera que el Reglament europeu 2016/679 imposa noves exigències que han de ser complertes inexorablement pels tribunals nacionals, fins i tot per sobre de la Llei orgànica de protecció de dades espanyola. Així, considera que no n'hi ha prou amb un cartell indicatiu de "zona videovigilada", sinó que s'ha d'informar del propòsit de les càmeres, fins i tot de si seran utilitzades les gravacions amb una finalitat sancionadora. La sentència considera que és totalment legítim que l'empresari instal·li les càmeres de gravació a fi d'acreditar si els seus empleats estan cometent algun il·lícit en les seves funcions. Ara bé, la sentència recalca que convé no confondre la legitimitat del fi amb la constitucionalitat del mitjà per a la seva consecució. Perquè la normativa europea no exceptua cap supòsit que legítimi la intervenció en els drets d'imatge i gravació de dades sense complir les exigències informatives i la transparència. I, per tant, és totalment aplicable a les relacions laborals. En aquest sentit arriba a afirmar que en el cas que el cap tingui sospites de greus irregularitats en els seus empleats i no hagi informat exactament de l'abast de les gravacions, acudeixi a l'auxili judicial sol·licitant les mesures d'investigació oportunes, inclosa la videovigilància, i així s'acordarà si s'estima pertinent per part del jutge, però salvaguardant els drets d'empleat i ocupador sota un degut control judicial.

Desplaçament del treballador i temps de treball.

*El Tribunal Suprem, en la seva recent sentència del 4 de desembre de 2018, reitera la doctrina continguda en la seva anterior sentència de l'1 de desembre de 2015, i considera que, en el marc de l'ajuda a domicili, el temps que dediquen els treballadors al desplaçament des del seu domicili fins al primer client i des de l'últim al seu domicili no pot ser qualificat com a temps de treball. El nostre soci Alberto Ruiz Bueno ha escrit un comentari a aquesta sentència al diari jurídic *El Derecho*, en el qual es qüestiona l'abast d'aquestes resolucions a la llum de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea. El poden llegir a través d'aquest [enllaç](#).*

Reconeixement a Miquel Queralt Cabeza.

*L'edició d'aquest any de la prestigiosa guia d'advocats *Chambers & Partners* ha tornat a reconèixer el nostre soci Miquel Queralt com un dels laboralistes de referència a Barcelona. Moltes felicitats!*

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.

Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.