



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2016 / 2017
Convocatoria: septiembre

[El delito de Revelación de Secretos en el Ámbito Empresarial.]
[The crime of disclosure of secrets in the business]

Realizado por el alumno/a Don Diego Cabrera Tomé.

Tutorizado por el Profesor/a Dña. Judit García Sanz

Departamento: Disciplinas Jurídicas Básicas

Área de conocimiento: Derecho Penal

ABSTRACT

This work have by object do study of the crime involved in the infringement in a case of revelation of secrets. This topic is very important because many employed person of a society or company knows secrets inside the work environment and therefore this tendency to reveal an unknown person. In the criminal legislation only understand who discover a secret by fraud will be considerate at mastermind. Revision the categorization what involve crime both objective and subjective type. Are investigation the cases what carry through disclosure of secrets criminal matters with their limited and their scope.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este trabajo tiene por objeto hacer un estudio del delito que supone la vulneración en un caso de revelación de secretos. Este tema es muy importante ya que muchos trabajadores de una sociedad o empresa conoce secretos dentro del ámbito laboral y con ello la tendencia de revelarlo a personas ajenas. En la legislación penal solo comprende el que descubriere un secreto por intencionalidad será considerado autor del delito. Se revisara la tipificación que conlleva el delito y sus tipos objetivos y subjetivos. Se investigara los casos que lleven a cabo la revelación de secretos comprendido en el ámbito penal con su limitación y su alcance.

1. INTRODUCCION.....	1
2. BIEN JURIDICO PROTEGIDO.....	2
3. CONCEPTO DE SECRETO	4
4. SUJETOS RESPONSABLES	7
4.1. Sujeto Pasivo	7
4.2. Sujeto Activo	8
5. SUPUESTOS QUE NO SE CONSIDERA DELITO.....	11
6. APODERAMIENTO DE SOPORTES O EMPLEO DE MEDIOS.....	12
7. TIPO OBJETIVO Y TIPO SUBJETIVO	12
8. SECRETOS DE EMPRESA SIN TOMAR PARTE EN SU DESCUBRIMIENTO..	19
9. ALCANCE Y LIMITES	21
10. CONCLUSION	22
11. BIBLIOGRAFIA.....	24

1. INTRODUCCION

Existe una dualidad en el ordenamiento jurídico sobre la materia de estudio. Por un lado el ámbito penal y el otro laboral. Donde en los dos ordenamientos existen sanciones por incumplimiento de la obligación de hacer.

La revelación de secretos se recoge en el art. 278 de CP haciendo referencia ``al que revelare secretos ajenos de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o sus relaciones laborales``. Mientras que para el ámbito laboral en su art. 54 LET lo único que recoge es la fe contractual de las partes garantizándole su discreción y una sanción por incumplimiento.

El tema de estudio es la revelación de secretos empresarial es decir que se apodere de documentos o revele secretos de gran importancia para el futuro de la empresa. Dicho tema se recoge en el art. 278 CP que dice `` el que para descubrir un secreto de empresa se apoderare por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónico, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo, o empleare alguno de los medios o instrumentos señalados en el apartado 1ª del art. 197...``. Saber que dicho art. hace referencia al 197 ya que no se puede dar la revelación de secretos empresarial si no se cumple algunos de los requisitos dentro del apartado 1ª de 197CP.

Para determinar el autor de este delito, el CP hace referencia al sujeto que revelare esos secretos ya sea trabajador o empresarios. El problema que se presenta es la magnitud de papeles y documentos que puede manejar un trabajador y que puede llevar a revelar documentos por ventaja competitiva entre empresas.

Con el aumento de las nuevas tecnologías que van saliendo cada año y grandes redes informáticas los trabajadores pueden acceder a una base de datos dentro del ordenador de la propia empresa y tener acceso a todo tipo de documentación y la tentación de usarlo para beneficio propio.¹

¹TODOLI SIGNES, Adrián. SALA FRANCO, Tomas. El deber de los trabajadores de no violar los secretos de la empresa y los acuerdos de confidencialidad, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 7.

También es cierto que muchos trabajadores tienen contratos a tiempo temporal y no se les renueva con lo que lleva a un aumento de trabajadores diferentes que tienen acceso a esa información confidencial.

Otro punto importante es el aumento de la competencia con lo que lleva a que las empresas quieran intentar que los trabajadores no revelen secretos. Y la capacidad que tienen de convertirse dichos trabajadores en autónomos para crear su propia empresa con los documentos y experiencia obtenidos.

Con lo que se estudiara quienes son los sujetos responsables, que tipos de actos llevan al delito y además donde está el límite y su alcance.

2. BIEN JURIDICO PROTEGIDO

En el bien jurídico protegido según el código penal, en su art. 278 CP es la competencia desleal, no obstante, en la doctrina esta aceptación no es unánime, porque podríamos dividirlos en dos grandes corrientes, donde para un sector de la doctrina el bien jurídico es la competencia desleal, y por otra lado, la intimidad, por tanto, cabe seguir de forma más aceptada el criterio del legislador en este ámbito

El bien jurídico protegido en el art. 278 del CP es la competencia desleal.

En la competencia desleal hago referencia al autor MUÑOZ CONDE donde cita que ``el bien jurídico que se protege en este delito es la competencia leal que hace referencia a los secretos industriales y comerciales legítimamente adquiridos, es decir teniendo capacidad competitiva la empresa. La competencia leal entre empresarios está recogido en la ley 3/1991 de 10 de enero de competencia desleal en los arts. 13 y 14.2 sancionan la violación de secretos, pero la importancia cada vez mayor del espionaje industrial o empresarial ya que afecta a su capacidad productiva y con el avance de las nuevas tecnologías se ha tenido que regular dicho CP en los tiempos actuales``.²

Este autor aparte de hacer referencia al capacidad económica del empresario, también hace alusión al aumento de las tecnologías que pueden afectar cada vez más al mercado.

²MUÑOZ CONDE, Francisco. Derecho penal parte especial, 20^a ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 410.

Y la otra corriente es la intimidad empresarial. Donde cito a la autor³ ALVAREZ GARCÍA hace referencia en primer lugar: se trata de proteger un bien jurídico económico de la empresa. Teniendo en cuenta la capacidad económica juega un papel muy importante en el mercado. En segundo lugar hace referencia salvaguarda el secreto empresarial no solo frente a quien tiene un acceso lícito al secreto y quebranta su deber de sigilo o reserva sino también frente al acceso ilícito que tiene que ver con el espionaje industrial o espionaje económico y quien se aproveche del secreto así revelado o adquirido. Y por último se cambió lo de secreto de industria por la moderna secreto empresa, pero la tipificación concreta adolece de una fuerte dependencia de los tipos que protegen la intimidad personal descubrimiento y revelación de secretos relativos a la intimidad³.

Este autor hace referencia a la competencia desleal pero también hace alusión a que los tipos que protegen la intimidad empresarial. Como la autora SANTANA VEGA⁴ dice que la capacidad competitiva de la empresa a la que sirve como instrumento la intimidad empresarial, castigándose en este art. el denominado espionaje empresarial⁴.

Por lo que se entiende que no existe una opinión unánime en la doctrina de nuestro derecho español.

El art. 38 de la CE habla de preservar el sistema económico constitucionalizado, la competencia por eficiencia, competencia a base a las propias prestaciones. El bien jurídico así definido no tiene nada que ver con la intimidad, ni si quiera de la empresa o en general, de la persona jurídica.⁵ Con lo que la CE dice que no existe intimidad si no preservar el sistema económico.

En la SAP 444/2016 de 26 de octubre dice que el bien protegido es la libre competencia, como valor de la economía de mercado que hace posible su desenvolvimiento en condiciones de eficacia e igualdad. El derecho penal protege este bien jurídico frente a los ataques más graves que puedan recibir aquellos que superan las barreras establecidas por otras normas pertenecientes al derecho civil y al mercantil: por ello no protege frente

³ALVAREZ GARCIA, Francisco Javier. Manuales de Derecho Penal parte Especial (II), 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 551 y 552.

⁴BIDASOLO CORCOY, Mirentxu. GÓMEZ MARTIN, Víctor. Actora SANTANA VEGA Dulce. Manuales de Derecho Penal, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 293

⁵Ibíd, pág. 553 y 554.

a todas las conductas contrarias al funcionamiento del mercado y la competencia sino solo frente a las más graves, en la medida en que lo hacen las normas de los sectores llamados a actuar previamente.

También hace referencia a que el bien jurídico protegido es individual y no plural o repetida. Con lo que solo se le condenaría por un solo delito aunque haya sido reiteradamente o varias veces.⁶

Por lo que se puede decir es que todos llegan a la conclusión de que el bien jurídico protegido es la libre competencia según algunos autores y la jurisprudencia. Según la sentencia si no son ataques muy graves no se consideraría delito. Por tanto no protege de conductas leves. Lo único que hace referencia a este delito es la ley de competencia desleal.

3. CONCEPTO DE SECRETO

Con referencia a los países de la unión europea a día de hoy el secreto de empresa no tienen un significado definida salvo en algún CP. Para empezar podemos empezar nombrando el CP suizo en el Art. 162 donde define el secreto de empresa con aquella información no conocida públicamente y no accesible que afecta a un proceso de fabricación , cuyo secreto en lo que se refiere al procedimiento goce de un justifico interés, y que de hecho quiera mantenerse en secreto. Pero esta definición solo hace referencia al secreto industrial anquen muchos tribunales y doctrinas de diferentes países amplían su alcance al secreto comercial y aspectos empresariales (como son organización del trabajo o proyectos empresariales de futuro de todo tipo). Pero cabe destacar tres características fundamentales del secreto de empresa. Primero el tratarse de una información conocida por un grupo pequeño de personas de naturaleza secreta, en contraste o contraposición con lo notorio. Segundo el tratarse de una información valiosa, actual o potencialmente, para el empresario por suponer una ventaja que afecta a la competitividad de su empresa de ahí el interés del empresario en que se mantenga en

⁶AP 444/2016 , DE 26 DE OCTUBRE

secreto esta información. Tercero que el empresario manifieste su oposición en que se mantenga dicho secreto.⁷

Se destaca tres características fundamentales del secreto de empresa:

Primero: el tratarse de una información conocida solamente por un grupo reducido de personas, esto es, de naturaleza secreta, en contraste o contraposición con lo notorio.

Segundo: ya que la información es valiosa, actual o potencialmente, para el empresario por suponer una ventaja que afecta a la competitividad de su empresa. De ahí el interés del empresario en que se mantenga en secreto esta información.

Tercero: sobretodo que se mantenga y exista la voluntad empresarial de mantener el secreto.⁸

El CP anterior decía que el objeto material era secreto de industria. Con respecto a ello, hay que recordar que aunque algunos penalistas habrían equiparado secretos industriales y secretos empresariales, la doctrina industrialista más autorizada ha venido considerando que en rigor los secretos industriales constituyen una clase de secretos empresariales, toda vez que en el ámbito del Derecho industrial la categoría de los secretos empresariales engloba no sólo los industriales, sino además los llamados secretos comerciales y los secretos referentes a la organización interna y relaciones de la empresa después en el CP de 1995 el legislador sustituyó el objeto material por el de secreto de empresa. Aunque no ofrezca un concepto de lo que deba entenderse por tal a efectos jurídico penal.

Los llamados secretos referentes a la organización interna y relaciones de la empresa suelen quedar englobados en la moderna doctrina penal española en la denominación de secretos comerciales, como un concepto omnicomprendivo residual en el que se incluye cualquier información reservada referente al ámbito comercial, al organizativo y al financiero de la empresa que no tiene cabida en la categoría de los secretos industriales.⁹ Con todo, existe un sector doctrinal que propone dejar fuera del objeto material del delito las cuestiones relativas a la propia organización interna de la

⁷TODOLI SIGNES, Adrián. op.cit., pág. 11

⁸Ibid, pág. 12

⁹BUJAN PEREZ, Carlos Martínez. Delitos relativos al secreto de empresa, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 25- 28

empresa, en la medida en que se arguye no representan un valor autónomo e independiente de su conexión con la empresa que los posee; sin embargo, frente a esta propuesta, hay que compartir la idea de que no hay razón alguna para excluir a priori la posibilidad de que dichas materias puedan llegar a integrar el secreto de empresa que integra el objeto material del delito, lo cual dependerá, por tanto, exclusivamente de que concurren los requisitos que dotan de relevancia jurídica al conocimiento secreto, que examinaré posteriormente.

Lo que no puede afirmarse a priori es que existan clases concretas de informaciones que constituyan per se materia propia de un secreto de empresa en todo caso, sino que ello dependerá de las circunstancias de la concreta empresa de que se trate y del sector de actividad en el que opere. Así sucede, señaladamente, en el caso más frecuentemente enjuiciado en la jurisprudencia, a saber, el caso de las listas de clientes de las empresas: aunque usualmente son consideradas por la jurisprudencia objetos idóneos para integrar el secreto de empresa, no siempre ocurre así, existiendo buen número de sentencias en las que se rechaza tal calificación.

La SAP de Zaragoza del 1999 consideró que un listado de clientes es un secreto de empresa, en la medida en que representa la existencia de unos datos confidenciales que le permiten dirigirse a aquéllos con exclusividad para la venta de sus productos.

En lo que concierne al propio concepto de secreto, o, mejor dicho, al conocimiento secreto, hay que recordar que, según la opinión dominante en la doctrina española, está compuesto por tres elementos.¹⁰

En primer lugar tenemos que el requisito esencial y básico reside en que la información posea el carácter de reservada u oculta, en cuya consecución deviene imprescindible la falta de divulgación, pero no una reserva absoluta: una información se mantiene secreta mientras no es generalmente conocida ni fácilmente accesible.

En segundo lugar, habrá de constatarse además la voluntad del titular del secreto de mantenerlo oculto. La voluntad no tiene que ser necesariamente expresa, aunque tal, bastando a tal efecto con que sea comprensible externamente de modo claro. Ella conduce a dejar al margen del concepto de secreto de empresa la patente y los restantes derechos de propiedad industrial registrados, así como toda aquella información que, de forma

¹⁰*Ibíd*,pág. 28-30.

expresa o tácita, se ha hecho pública el consentimiento del titular del secreto que obviamente debe concurrir en el momento de comisión del hecho delictivo supone ya la exclusión del tipo indiciario, porque la conducta de revelación sería ya de entrada jurídicamente irrelevante.

Por último en tercer lugar, habrá que acreditar un interés objetivo de naturaleza económica que justifique el mantenimiento del secreto, interés que no debe afirmarse o negarse en términos absolutos o abstractos, sino en términos relativos o particulares, en atención a las estrategias y actuaciones que en concreto permite realizar a su titular.¹¹

4. SUJETOS RESPONSABLES

4.1. Sujeto Pasivo

A efectos laborales, es empleador o empresario quien recibe la prestación de servicios de los trabajadores que voluntariamente los presten de forma retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel empleador o empresario.

Así pues, el ordenamiento jurídico laboral atribuye la condición de empleador o empresario a quien emplee a trabajadores que libremente presten sus servicios de forma retribuida por cuenta y dependencia ajena.

Quien reciba una prestación de servicios que reúna los presupuestos o rasgos citados será empleador o empresario, con independencia de que lo sea o no lo sea a efectos mercantiles y económicos y de que tenga o no finalidad de lucro. Es importante tener en cuenta que la propia definición legal de empresario, si bien es refleja de la noción de trabajador, no deja de mencionar expresamente los poderes de organización y dirección que caracterizan y son inherentes a aquella condición de empleador o empresario.¹²

La atribución o determinación de la condición de empresario de un trabajador es problemática en no pocas ocasiones. En efecto, los fenómenos de los grupos de empresas, y especialmente la descentralización productiva y la subcontratación empresarial,

¹¹Ibíd,pág.30- 33

¹²GARCIA PERROTE ESCARTIN, Ignacio. Manual de Derecho del Trabajo. 6ª ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016,pág. 207-208.

dificultan el conocimiento y la determinación de quien es el empresario real de los trabajadores.

Es éste un problema que ha acompañado siempre al ordenamiento jurídico laboral y de ahí que se acuñaran doctrinas como la del empresario aparente o la del levantamiento del velo de la personalidad jurídica, de especial proyección en este sector del ordenamiento con vistas a proteger a los trabajadores. Pero el crecimiento de la descentralización productiva y la subcontratación empresarial ha complicado más todavía el problema de la atribución de la condición de empresario o empleador.

La legislación laboral explicita que, a efectos laborales, también son empresarios las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban una prestación de servicios con los rasgos que se han mencionado anteriormente es decir, de forma voluntaria, retribuido, dependiente y por cuenta ajena. Hay comunidad de bienes cuando la propiedad de una cosa o un derecho pertenecen a varias personas.

Lo que aquí importa resaltar de la comunidad de bienes es que no tiene personalidad jurídica en tanto, diferenciada o distinta de las personas físicas o jurídicas que la integran.¹³

4.2. Sujeto Activo

En la LET se aplica a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

La voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad son, así, los cuatro presupuestos o notas que definen legalmente la condición de trabajador, y, con mayor precisión, la inclusión en el ámbito de aplicación de la LET. La definición legal se acompaña de exclusiones que pueden ser constitutivas o declarativas. La mayoría de las exclusiones son meramente declarativas, toda vez que se trata de supuestos que, por carecer de alguno de los presupuestos mencionados, estarían excluidos en todo caso del ámbito de aplicación del ET aunque no estuvieran expresamente excluidos. Pero hay alguna

¹³GARCIA PERROTE ESCARTIN, Ignacio. op.cit, pág. 208

exclusión constitutiva, de manera que el supuesto queda fuera del ámbito de aplicación del ET sólo porque existe esa exclusión. Por ejemplo, el caso de la exclusión de los funcionarios públicos.

El concepto de trabajador del ET no es el mismo, o exactamente el mismo, que el utilizado por otras normas laborales y de Seguridad Social. Por ejemplo, la LOLS considera trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Al contrario de lo que sucede en la ET, los funcionarios públicos están incluidos, así, en el concepto de trabajador manejado por la LOLS.

Algo similar sucede con la LPRL, que tiene un ámbito de aplicación todavía más amplio, pues establece algunos derechos y obligaciones para los trabajadores autónomos. En efecto, el art. 3.1 LPRL establece que esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica. Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley y de otra, los socios de las cooperativas y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios. A los efectos de la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena, incluye, además de a estos trabajadores, y sin hacer ahora mayores precisiones, a los socios trabajadores de las sociedades de capital, a determinados funcionarios públicos y como asimilados a trabajadores por cuenta ajena y

con exclusión de algunas prestaciones, a los consejeros y administradores de las sociedades de capital.

Finalmente, el concepto de trabajador del Derecho de la Unión Europea por ejemplo, en la Directiva 98/59/CE del Consejo, 20 julio 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, es un concepto de Derecho de la Unión que no puede definirse mediante una remisión a las legislaciones de los Estados miembros, sino que debe interpretarse de manera autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión.

La CE no define el concepto de trabajador, aunque emplea esta expresión en reiteradas veces. En los arts 28.2, 37, 42 y 129.2 de la CE. La CE encomienda a la ley la regulación de un estatuto de los trabajadores, habiendo precisado la jurisprudencia constitucional que, si bien corresponde al legislador democrático definir el concepto de trabajador, no tiene absoluta libertad de configuración. Según el Art. 35.2 CE: la ley regulará un estatuto de los trabajadores.

A la hora de determinar si un concreto supuesto reúne los requisitos de voluntariedad, retribución, dependencia o ajenidad. La jurisprudencia y la doctrina de suplicación recurren al sistema de indicios o hechos indiciarios y a un examen global y conjunto de los datos concurrentes y acreditados en la prestación de servicios en cada caso controvertido, especialmente de los que sea posible inferir o rechazar la existencia de dependencia y ajenidad. La verdad es que el concepto de trabajador, y especialmente la existencia de estos dos presupuestos configuradores, plantean retos permanentes, como los plantea, en la actualidad y sin realizar ahora mayores precisiones, la llamada economía colaborativa.¹⁴

Por consecuencia podemos decir que es un delito común y que el sujeto activo puede ser tanto un trabajador como un directivo de una empresa o socios sea cual sea la naturaleza de la misma.

¹⁴GARCIA PERROTE ESCARTIN, Ignacio. op.cit, pág. 110 - 113.

5. SUPUESTOS QUE NO SE CONSIDERA DELITO.

No constituyen secreto de empresa:

Los correos que recibe un trabajador que aluden a buenas noticias de tipo económico para la empresa con recomendaciones para una mejor gestión, sin que, el acusado tuviera la intención de descubrir los secretos de la empresa denunciante, aportados en un proceso por despido producido por razones objetivas de la mala situación económica de la empresa.

Las claves de acceso a la página web no constituye el delito, al no ordenarse al apoderamiento de un secreto de empresa y no habiéndose demostrado que era objeto de una actividad empresarial.

Las meras herramientas de trabajo como los Procedimientos Normalizados de Trabajo que constituyen meros esquemas de trabajo, creaciones ``ad hoc`` que varían en función de las características propias y específicas de cada laboratorio o las hojas de cálculo y el presupuesto de una empresa.

Los datos reservados de la intimidad del empresario individual o colectivo como por ejemplo la situación financiera de la empresa ya que se castigarán por los arts. 197 y 200.

Los datos que pueden obtenerse fácilmente de listines o registros públicos mercantil, de la propiedad, la HP o la SS, como las cuentas de resultado de la empresa, salvo que haya habido una laboriosa sistematización de los datos que implique gran ahorro de tiempo.

Los datos secretos relativos a un objeto ilícito.

El uso de los conocimientos, así como de la experiencia y competencias adquiridas durante la relación laboral.

Los precios de venta al público de los productos o servicios de un competidor.

Los casos en los que se haya quedado sin efecto la cláusula de confidencialidad

Los códigos de encriptación de imágenes.

La información de escasa importancia y la que es de conocimiento general o fácilmente accesible en los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información en cuestión.¹⁵

¹⁵BIDASOLO CORCOY, Mirentxu. GÓMEZ MARTIN, Víctor. Manuales de Derecho Penal, Económico y de Empresa, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016,pág. 294

6. APODERAMIENTO DE SOPORTES O EMPLEO DE MEDIOS

Las conductas típicas pueden consistir en:

Apoderarse, lo que incluye tanto la modalidad material art. 237 CP, refiriéndose al uso de la fuerza en las cosas para acceder. Y otra en la se prescinde de la apropiación material del soporte ya sea tomar nota de fórmulas o medidas, memorizarlas, tomar una fotografía, escaneado de documentos, etc. No se comete este delito cuando sólo se utilizan los conocimientos que se tienen por el cargo que se ocupaba en una empresa.

Interceptar telecomunicación o utilizar artificios de los allí señalados en el art. 197 del CP. Es un delito de medios indeterminados. Igualmente es abierta la referencia a los posibles objetos materiales del apoderamiento tales como datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos, art. 197.3 CP, u otros objetos que se refieran al mismo: da igual los medios que se use para conseguirlo mientras contenga un secreto de empresa..

La consumación se produce con el apoderamiento intencional o la interceptación con independencia de que llegue o no a tomar conocimiento efectivo del secreto. No es necesario el descubrimiento o revelación para que se dé la consumación delito de consumación anticipada, que de producirse daría lugar a la aplicación del Ap. 2. Cabe la tentativa.¹⁶

7. TIPO OBJETIVO Y TIPO SUBJETIVO

En el art. 278 Y 279 del CP dice que se castigara aquellos que usen los mismos medios que en el 197. 1 del CP.

Tipo objetivo

La acción consiste en apoderarse de los papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales que puedan

¹⁶Ibid,pág, 295

contener secretos o hechos que pueden calificarse de secretos o relativos a la intimidad de otro. Se considera también como apoderamiento la recepción, por error del empleado de Correos, de cartas destinadas a otras personas y que luego son abiertas. El apoderamiento es importante, que si se pueden conocer los secretos documentales de otro sin llegar a apoderarse de sus documentos o efectos no existe este delito o, por lo menos, este tipo delictivo en concreto. Por tanto, difícilmente puede incluirse en este apartado la simple lectura de mensajes electrónicos o SMS dándole a la tecla correspondiente, que todo lo más podría incluirse en el inciso segundo del apartado 1 o en el apartado 2 de este art. 197. Sujeto activo puede ser cualquiera. Sujeto pasivo es el titular de los secretos reflejados en los documentos de los que se apodera el sujeto activo y que deben pertenecer también al titular de los secretos. Basta con la intención de descubrir el secreto para consumar el delito, no siendo preciso que se llegue efectivamente a descubrir. También constituye este delito el hecho de encontrarse una carta cerrada y abrirla y leerla, aun cuando lo que en ella se diga no pueda considerarse secreto. Es indiferente la índole del secreto, público o privado, pero cuando los datos reservados se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado, será aplicable el apartado 2 del art. 197.

Tipo subjetivo

Además del dolo, es decir, de la voluntad de apoderamiento de los documentos o efectos que puedan contener secretos, es necesario que el sujeto activo tenga la intención de descubrirlos, lo que constituye un especial elemento subjetivo del injusto, evidenciado en el art. 197 por el uso de la preposición ``para``. Si la intención es la de destruir los documentos vienen en aplicación los arts. 263 y SS. La intención de descubrir puede entenderse tanto como intención de revelar a otros como de saber para sí, por lo que el delito se comete también cuando el que se apodera de la carta se la entrega a un tercero

sin leerla personalmente. Sin embargo, no es necesario para la consumación que tras el apoderamiento el secreto llegue efectivamente a descubrirse.¹⁷

La autora Dulce Santana Vega hace referencia al tipo subjetivo.

Sólo cabe la comisión dolosa. El TS exige la concurrencia previa o coetánea del especial elemento subjetivo del tipo “para” consistente en la intención de revelar el secreto, la cual, de no acreditarse, convierte en atípica la conducta delito de tendencia interna intensificada; ex empleada que realiza una copia de los archivos relativos a ofertas estudiadas para nuevos concursos públicos, de interés para la competencia, destruyendo la existente en la empresa. Si no concurre tal finalidad, aunque se afecte la confidencialidad, no habrá delito.¹⁸

Esta modalidad se caracteriza por tener como sujeto activo de las tres conductas que recoge a quien ha descubierto el secreto, de ahí el incremento de pena.

Si fuera un tercero que no hubiera descubierto el secreto será castigado por el art. 280, siempre que conociera el origen ilícito de aquél. Si el sujeto activo tuviera la obligación de guardar secreto se castigará por el art. 279.

Las conductas típicas pueden consistir en:

Difundir: dar a conocer con publicidad.

Revelar: dar a conocer a otro, sin que conlleve publicidad por ejemplo reservadamente a un competidor.

Ceder a terceros el secreto descubierto, lo que implica la transmisión a terceros del soporte del secreto, pudiendo ser retribuida o que no tengan fines de venganza. No se incluye en este, la divulgación parcial y fragmentaria de datos cuando no se afecta la capacidad competitiva de la empresa. La petición de que se levante el velo en torno a determinadas sociedades no puede considerarse revelación de un secreto que altere la citada capacidad.

No es necesario para la consumación que el receptor utilice la información secreta, ni que se cause perjuicio.¹⁹

¹⁷MUÑOZ CONDE, Francisco. op.cit, pág. 218 y 219

¹⁸BIDASOLO CORCOY, Mirentxu. GÓMEZ MARTIN, Víctor. op.cit, pág. 295

¹⁹Ibíd, pág. 296

La sentencia 285/2008 del tribunal supremo dice que el objeto material del delito ha de reunir una serie de requisitos por qué no todo dato empresarial integra el delito del artículo 278 CP es el secreto de empresa.

No define el CP que debemos entender por tal, seguramente por tratarse de un concepto lábil, dinámico, no constreñirle en un numerus clausus. Por ello, habremos de ir a una concepción funcional-práctica, debiendo considerarse secretos de empresa los propios de la actividad empresarial, que de ser conocidos contra la voluntad de la empresa, pueden afectar a su capacidad competitiva.

Las características que se destacan son la confidencialidad ya que se requiere mantener bajo reserva, la exclusividad en cuanto propio de la empresa, el valor económico por la ventaja o rentabilidad económica, la licitud ya que la actividad ha de ser legal para su protección y a continuación hace una indicación, enunciativa, de cuáles son los datos que se han de preservar y su contenido suele entenderse integrado, por los secretos de naturaleza técnico industrial objeto o giro de la empresa; los de orden comercial como clientela o marketing y los organizativos como cuestiones laborales, de funcionamiento y planes de la empresa.

La redacción del art. 278.1 del CP deja bien claro que se trata de un delito intencional en cuanto que el sujeto activo del delito debe actuar para descubrir un secreto de empresa. Habiendo sido interpretado dicho precepto por la sala de lo penal del tribunal supremo en su sentencia de 16 de febrero de 2001, en el particular relativo al indicado requisito intencional, en la que se expresa lo siguiente.

Para su comisión y subsiguiente consumación no es preciso que el autor descubra un secreto perteneciente a la empresa a la que pertenece o haya pertenecido.

El art. 278 nos dice la STS de 16 de diciembre de 2008 sanciona un tipo de delito constituido por los elementos siguientes:²⁰

1º La acción delictiva consiste alternativamente:

En el apoderamiento por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos.

²⁰TS 491/2008, de 16 de diciembre

El empleo de algunos de los medios o instrumentos del apartado 1 del art. 197, el cual, a su vez relaciona unos modos de comisión que aquí no interesa precisar.

2º Tal acción delictiva ha de tener por finalidad descubrir un secreto, esto es, algo que conocen una o varias personas que tiene o tienen interés en que no lo conozcan los demás, particularmente los que se dedican a la misma clase de actividad.

3º Ha de tratarse de un secreto de empresa, concepto más amplio que el de secreto industrial al que se refería el art.499 de la anterior CP, ya que abarca no solo los relativos a la técnica de los procedimientos de producción, sino también los relativos al comercio u organización del negocio de que se trate.

Conviene dejar dicho aquí que nos encontramos con un delito que puede cometer cualquier persona. No se trata de un delito especial propio que solo está al alcance de quienes reúnen determinadas características, como ocurre con el delito del art.279. Ha de ser cometido por quien no conoce el secreto y trata de descubrirlo.

Es un delito de consumación anticipada. Basta la acción de apoderamiento dirigida a alcanzar ese descubrimiento. Conseguir el conocimiento del secreto pertenece a la fase anterior a la infracción. Incluso se comete aunque no pueda después alcanzarse ese descubrimiento del secreto porque, por ejemplo, el autor del delito no puede llegar a descubrir las claves utilizadas por la empresa en defensa de tal secreto.

Su difusión, revelación o cesión a terceros constituye la figura agravada del art. 278.2.²¹

La STS de 285/2008 analiza el art. 279 CP y tiene en cuentas una serie de opciones:

El art 279 CP castiga, en su tipo básico, la difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa llevada a cabo por quien tuviere legal o contractualmente obligación de guardar secreto. Y, en su tipo privilegiado, a quien utilice el secreto en provecho propio.

Realmente, el elemento destacable de este delito como también del previsto en el art, 278 CP es el secreto de empresa. El CP no define que debemos entender por tal, seguramente por tratarse de un concepto lábil, dinámico, no constreñidle en un numerus clausus. Por ello, habremos de ir a una concepción funcional-practica, debiendo considerar secretos

²¹OLMEDO CARDENETE, Miguel D. TARRAGO RUIZ, Ana. MUÑOZ RUIZ, Josefa. Casos Prácticos de Derecho Penal Económico con Jurisprudencia, 1ª ed, Dykinson, Madrid, 2016,pág. 292 y 293

de empresa los propios de la actividad empresarial, que de ser conocidos contra la voluntad de la empresa, pueden afectar a su capacidad competitiva.

Debe reunir las mismas características señaladas en el art. 278:

- La confidencialidad.
- La exclusividad.
- El valor económico.
- Licitud.

Es importante la lealtad que deben guardar quienes conozcan el secreto, por su relación legal o contractual con la empresa, ya que el bien específicamente tutelado consistirá en la competencia leal entre las empresas.

Y su contenido es el mismo desarrollado anteriormente en el art. 278, por los secretos de naturaleza técnico industrial, los de orden comercial y los organizativos.

Su materialización puede producirse en todo género de soporte, tanto papel como electrónico, y tanto en original como copia, y aun por comunicación verbal. Y cabe incluir tanto cifras, códigos, como listados, partidas contables, organigramas, planos, memorándums internos, etc.

El art 279 CP tipifica la difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa llevada a cabo por quien tuviera legal o contractualmente obligación de guardar reserva. Los tipos penales descritos en los arts 278 y 279 se refieren de una manera amplia a los secretos empresariales; considerando la doctrina que puede entenderse toda la información relativa a la misma que es utilizada y conservada con criterio de confidencialidad y exclusividad, en aras a asegurarse una posición óptima en el mercado frente al resto de las empresas competidoras, así refiriéndose a sectores técnicos industriales de relación y organizativos de la empresa; también puede considerarse secreto de empresa el conocimiento reservado sobre ideas, productos o procedimientos que el empresario, por su valor competitivo para la empresa, decide mantener ocultos.

Así como aquellas informaciones, conocimientos, técnicas, organización o estrategias que no sean conocidas, fuera del ámbito empresarial y sobre los que existe una voluntad de mantenerlos ocultos por su valor competitivos. En este concepto es cuestionable, pero admisible, que pueda constituir secreto de empresa el listado de clientes. Lo que no se

puede considerar delito de revelación de secretos es el conocimiento de los clientes que un trabajador haya adquirido a lo largo de su vida profesional en la empresa.

Con relación a la competencia desleal, se dice que no pueden ser objeto de secreto empresarial aquellas informaciones que forman parte de las habilidades, capacidades y experiencias profesionales de carácter general de un sujeto, ni tampoco el conocimiento y relaciones que pueda tener con la clientela, aun cuando dichas habilidades o capacidades se haya adquirido en el desempeño de un puesto de trabajo determinado o de unas funciones desarrolladas para un determinado empleador.

La sentencia AP 17/2011 de 25 de marzo hace referencia a absolver al trabajador que haya trabajado largos años para la empresa y que conocía todos los clientes a en su trayectoria laboral, descartando que se pueda hablar en estos caso de apoderamiento o utilización en provecho propio de un secreto de empresa.²²

Esta doctrina no es contradictoria con la sentada por el tribunal supremo en su sentencia de 16 de diciembre de 2008. Analizando el problema de las listas clientes entendemos que ciertamente los datos individuales de cada cliente no son secretos sino para el propio interesado; pero si han de considerarse tales las listas de todos ellos que tienen las empresas para el buen desarrollo de sus actividades comerciales, con las cuales pueden desarrollar de modo adecuado su trabajo, máxime cuando se trata de gestorías administrativas, esto es, de sociedades o particulares que se dedican, además de a asesorar profesionalmente, a realizar los diferentes trámites ante organismos estatales, locales o industriales, como en lo relativo a los pagos de impuestos, tasas ,o cuotas de la seguridad social, mutualidades laborales, etc.

Estas listas de clientes son un elemento importante para conservar y afianzar un mercado frente a otros competidores que, sobrepasando lo lícito, pudieran valerse de esas listas para hacer algo ilícito en falta de competencia para ofrecer su actividad a otros, precisamente por esas listas, pueden llegar a saber la identidad y datos personales de futuros clientes. Ciertamente las empresas tienen unos conocimientos derivados de esas

²²AP 17/2011 de 25 de marzo

listas que guardan celosamente en sus ordenadores que quieren mantener al margen del conocimiento de otras de la competencia.

La naturaleza secreta de la lista de clientes puede permitir la calificación como delictiva la conducta de quien utiliza una lista de esa naturaleza en provecho propio, lo que requiere la previa obtención y apoderamiento de esa lista. Pero no es lo mismo confundir lista de clientes con el conocimiento personal de algunos de los clientes que obtiene un trabajador en el desempeño de su labor. Este conocimiento adquirido por el trabajador que se ha dedicado a la comercialización de los productos de una compañía es personal y no constituye un secreto de empresa. De su uso, con perjuicio para la empresa, pueden proteger las normas legales o contractuales que vendan la concurrencia en la actividad durante la relación laboral o una vez esta ha concluido.

El art. 279 se caracteriza por la infracción de un deber extrapenal específico de guardar secreto que, según entiende la doctrina independientemente de la eventual cláusula de duración contractual determinada, se encuentra vigente, respecto de las personas que cesan en la empresa, mientras esté en condiciones de aportar un valor económico. Y, en este supuesto, a ello se añade el compromiso pactado por el recurrente, explícitamente, con la empresa más allá de la extinción laboral, prolongándose durante dos años.²³

8. SECRETOS DE EMPRESA SIN TOMAR PARTE EN SU DESCUBRIMIENTO

Sujeto activo de este delito puede serlo cualquiera que no haya tomado parte ni como autor, ni como partícipe en el descubrimiento del secreto, pero que sí tenga conocimiento de que fue objeto de un apoderamiento o interceptación ilícita, difusión y cesión a terceros, en soportes tarjeta, de unos determinados códigos descriptores.

Las conductas típicas castigadas aquí, pese a la remisión genérica, son las de difundir, revelar o ceder a terceros de los arts. 278.2 y 279, ya que las conductas del 278.1 conllevan tomar parte en el descubrimiento. Cabe la tentativa.

²³OLMEDO CARDENETE, Miguel D. TARRAGO RUIZ, Ana. op.cit, pág. 298 -301

El objeto material ha de tratarse de un secreto de empresa, en caso contrario no habrá delito, ni tampoco cuando no concurra la obligación de reserva, ya que en ambos casos no habrá origen ilícito.

Sólo es posible la comisión dolosa: conocimiento de origen ilícito del secreto. Se discute en la doctrina si cabe también el dolo eventual. Cuestiones concursales:

Cabe la continuidad delictiva siempre que se refiera a distintos secretos.

El art. 279 del CP es ley especial con relación al 280 CP, debido a los sujetos activos que tienen obligación de guardar reserva y con relación al art. 298 por el objeto material.²⁴

El tipo subjetivo se exige un especial elemento subjetivo del injusto, aparte del dolo: el conocimiento del origen ilícito del secreto que ha llegado a las manos del sujeto. Desconocido tal origen, la conducta es impune. Las dudas, en cambio, pueden generar dolo eventual, pero aquí el dolo ha de ser directo, porque se exige el conocimiento de la tara y no una sospecha incluso rayana en la certeza.²⁵

Otros autores dicen que la conducta típica consiste en difundir, revelar o ceder un secreto de empresa o en utilizarlo en provecho propio, sin haber tomado parte en el descubrimiento ilícito o lícito de la información. Así el sujeto puede haber conocido el secreto por obra de quien realizó las conductas descritas en el art 278 o por obra de quien estaba obligado legalmente o contractualmente a guardar reserva.

El dolo debe abarcar el origen ilícito del secreto y puede, como ha señalado una parte de la doctrina de FARALDO CABANA, ser tanto directo como eventual.

Se castiga con una pena de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro.²⁶

La jurisprudencia del SAP de Zaragoza 564/2008 dice que se castiga al que con conocimiento de su origen ilícito, sin haber tomado parte en su descubrimiento, realizare alguna de las conductas descritas en el 278 y 279 del CP, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses.

²⁴BIDASOLO CORCOY, Mirentxu. GÓMEZ MARTIN, Víctor. op.cit, pág. 299

²⁵QUERALT JIMENEZ, Joan. op.cit, pág. 326

²⁶ROMEO CASABONA, Carlos María. SOLA RECHE, Esteban. BOLDOVA PASAMAR, Miguel Ángel. Derecho Penal Parte Especial, 1 ed, Comares, Granada ,2016,pág. 414

Con lo que se puede observar es que la actuación del acusado en esa sentencia es que conocía el origen ilícito de la conducta que era el listado de clientes. Ya que precisamente porque no tenía acceso al mismo y también por su actos ulteriores.

El autor material del apoderamiento no fue producido por el acusado, ya que se recoge una figura residual de encubrimiento o receptación aplicable al que ha conocido los secretos empresariales, pero no ha tomado parte de su descubrimiento.

Se debe considerarse secreto de empresa aquel que se encuentre relacionado con la actividad de una empresa y en cuyo mantenimiento tiene el empresario un interés económico toda información relativa a la empresa, detentada con criterios de confidencialidad y exclusividad en aras a asegurarse una posición óptima en el mercado frente al resto de empresas competidoras, por lo tanto han de entenderse secretos de empresa tanto los aspectos que afectan a la parte técnica de la empresa como los métodos de producción, como los relativos al ámbito comercial, como cálculos, estrategias de mercado o listas de clientes, siendo precioso que quien revele los secretos no haya tomado parte en el descubrimiento y conozca el origen ilícito de la información que se difunde.²⁷

9. ALCANCE Y LIMITES

En cuanto a la duración temporal de la obligación de guardar secreto se habrá de estar a la fuente del deber de reserva, esto es, a la norma o al contrato, según los casos.

El real decreto legislativo 1/95, de 24 de marzo, que aprobó el texto refundido del estatuto de los trabajadores, dispone en su art.5 que son deberes laborales del trabajador:

No concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados en esta ley; precisando el art 21.2 que el pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:
Que el empresario tengan un efectivo interés industrial o comercial en ello.

Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

²⁷OLMEDO CARDENETE, Miguel D. TARRAGO RUIZ, Ana. MUÑOZ RUIZ, Josefa. Casos Prácticos de Derecho Penal Económico con Jurisprudencia, 1ª ed, Dykinson, Madrid, 2016,pág. 303

Por otra parte, la vulneración del secreto de empresa supone un comportamiento desleal previsto en la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Así, su art. 13 señala que:

Se considera desleal la divulgación o explotación, sin autorización de su titular, de secretos industriales o de cualquier otra especie de secretos empresariales a los que se haya tenido acceso legítimamente, pero con deber de reserva.

Por lo que se puede decir que se llega a la conclusión de que a partir de 2 años dejara el trabajador de tener responsabilidad y puede hablar de dichos secretos en su vida privada a finales de dicha extinción laboral y pasado ese periodo.

10. CONCLUSION

Primera: hay que tener en cuenta que muchos de los trabajadores no saben que ciertas tareas que desempeñan en la empresa conllevan de por sí el manejo de información relevante para la empresa, es decir, datos que hay que manejar con sumo cuidado, por lo que esa información debería catalogarse como secreto y poniendo en conocimiento al trabajador que el manejo de dicha información conlleva asumir una responsabilidad y que utilizada con mala praxis podría conllevar a un delito tipificado en el CP, como por ejemplo, podría ser, el utilizar o revelar la lista de la clientela de una empresa. Por tanto, se debería de llevar a cabo por parte de los empresarios, el deber de informar con la mayor taxatividad y certeza al trabajador sobre el delito penal que conlleva revelar secretos como nombres de proveedores, clientes, etc. En el contrato de trabajo solo especifica la fe contractual que se entiende como deber de guardar y llevar el contrato de buena fe, pero ese término es algo "general", y no específico, conllevando que quepa cualquier interpretación sobre el mismo.

Ya que después del contrato, está el CP, que derivaba de esa fe contractual, castigando al trabajador por revelar dicha información. Pero todo esto va dependiendo obviamente del puesto de trabajo, ya que hay puestos de trabajo que no tienen que guardar secretos de la empresa donde trabajan, porque dichas empresas en su actividad profesional que

realizan no manejan material o información relevante sobre ellas que les pueda perjudicar en la empresa.

Segunda: Otro aspecto importante, es el alcance y el límite que contiene este delito, ya que muchas empresas tienen una rotación muy alta de trabajadores, obligando a los trabajadores que cesen o rompan relación laboral en la empresa, a seguir guardando secretos relativos a esa empresa durante un período de 2 años.

En cierto modo el período de 2 años se queda corto, ya que muchas empresas viven por el comercio y la ganancia de competencia, corriendo el riesgo de que esa competencia pueda decaer o verse gravemente perjudicada, por el hecho de revelar secretos por parte del trabajador, como puede ser difundir la elaboración de un producto.

Tercera: ya he referido a lo largo del trabajo, que la revelación de secretos se recoge en tres arts de nuestro CP, 278, 279 y 280. Pues el art. 280 del CP, hace alusión, ``a los que revelar secretos sin formar parte de ello``, es decir, a terceras personas ajenas a la relación laboral. Esas terceras personas, no deberían de tener responsabilidad penal, por el hecho de que una persona que haya trabajado o siga trabajando actualmente en la empresa, decida revelar información secreta de esa empresa, ya sea con intención o no de poder producir un perjuicio, ya que como he referido, en este ámbito la revelación de secretos sólo se lleva a cabo con dolo, por tanto, queda excluida la imprudencia, por tanto, no se puede llegar a entender que también sea una conducta punible o castigada como delito para una persona ajena a ese ámbito y que le revelan información de una empresa de la cual no pertenece ni tienen ningún tipo de relación. Pero sí a sujetos que utilicen la información de un trabajador para lucrarse y llevar a otra empresa a la cima del mundo competitivo.

Cuarta: El código no hace distinción de sujetos ya que el sujeto activo puede ser cualquier persona ya sea trabajadores, un tercero, un alto directivo de una empresa como incluso socios. Solo le interesa a quien hace el acto incluso si no llega a consumarlo ya solo con la intención de apoderarse de documento es prueba suficiente como para declararlo como un delito.

Quinta: De todas formas el tribunal dice que es el empresario es quien tiene que manifestar el deber de guardar y el que tiene interés de que esa información se mantenga oculta. Con lo que se sospecha que cuando se hace el contrato de trabajo no se manifiestan las causas de deber guardar información relevante sabiendo ya el puesto que se va a desempeñar y la información que va a recaer sobre el trabajador.

Sexta: Muchos autores hacen referencia que este delito solo cabe que sea llevada a cabo con dolo, es decir, con conocimiento y voluntad, de apoderarte de algún documento o información relevante. Pero puede darse el tipo imprudente ya que muchos trabajadores tienen acceso a información en correos e incluso dentro del drobox que tiene una cantidad ilimitada de información, o también el poder abrir carpetas inadecuadas por error.

11. BIBLIOGRAFIA

-**TODOLI SIGNES, Adrián. SALA FRANCO, Tomas.** El deber de los trabajadores de no violar los secretos de la empresa y los acuerdos de confidencialidad, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

-**BUJAN PEREZ, Carlos Martínez.** Delitos relativos al secreto de empresa, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

-**DELGADO GIL, Andrés.** Delitos cometidos por funcionarios públicos, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

-**MUÑOZ CONDE, Francisco.** Derecho penal parte especial, 20ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015

-**BIDASOLO CORCOY, Mirentxu. GÓMEZ MARTIN, Víctor.** Manuales de Derecho Penal, Económico y de Empresa, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016

-**ALVAREZ GARCIA, Francisco Javier.** Manuales de Derecho Penal Parte Especial (II), 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

- **BIDASOLO CORCOY, Mirentxu. PUIG MIR, Santiago.** Comentarios al Código Penal, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

- **GARCIA PERROTE ESCARTIN, Ignacio.** Manual de Derecho del Trabajo, 6ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

- **ROMEO CASABONA, Carlos María. SOLA RECHE, Esteban. BOLDOVA PASAMAR, Miguel Ángel.** Derecho Penal Parte Especial, 1ª ed, Comares, Granada, 2016.

- **OLMEDOCARDENETE, Miguel D. TARRAGO RUIZ, Ana. MUÑOZ RUIZ, Josefa.** Casos Prácticos de Derecho Penal Económico con Jurisprudencia, 1ª ed, Dykinson, Madrid, 2016.

- **QUINTERO OLIVARES, G. CARBONELL MATEU J.C. MORALES PRATS, F. GARCIA RIVAS, N. ALVAREZ GARCIA, F.J.** Esquemas de la parte especial del derecho penal (I), 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

- **GRANADOS PEREZ, Carlos. LOPEZ BARJA, Jacobo.** Contestaciones al programa de derecho penal parte especial tomo (II), 6ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

- **QUERALT JIMENEZ, Joan.** Manuales de derecho penal, 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

- **VIVES ANTON, T. ORTS BERENGUER, E. CARBONELL MATEU, J. MARTINEZ BUJAN PEREZ, C. CUERDA ARNAU, Mª. BORJA JIMENEZ, E. GONZALEZ CUSSAC, J.** Manual de derecho penal parte especial, 5ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

- **ALVAREZ GARCIA, Francisco Javier, MAJON-CABEZA OLMEDA, Araceli. VENTURA PUSCHEL, A.** Derecho penal español parte especial (II), 1ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

Revistas:

-**FERRE OLIVE, Juan Carlos**. Revista penal, nº 39, 2017,

-**CABA VILLAREJO, Víctor**. Revista jurídica de canarias nº 25, 2012.

Jurisprudencia:

AP 444/2016, de 26 de octubre

TS 491/2008, de 16 de diciembre

AP 17/2011 de 25 de marzo



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho

