DEBER DE SIGILO DE LOS REPRESENTANTES

GUILLERMO BOZA PRÓ

El derecho de información laboral puede entenderse como un derecho de "doble dirección". En una vertiente ascendente implica la facultad de los representantes de obtener información o, más propiamente, el derecho a ser informados. En una vertiente descendiente, encierra la facultad/deber de informar a los representados.

La polémica en torno al sigilo profesional se ha centrada fundamentalmente en determinar si los representantes de los trabajadores están obligados a guardar silencio respecto de la información entregada por el empleador o si, por el contrario, les está permitido divulgarla, ya que lo que se exige, en realidad, sería simplemente un deber de discreción.

En la toma de posición por una postura u otra la doctrina ha ensayado diferentes interpretaciones o enfoques. Así, para un sector importante de la doctrina resulta claro que el sigilo profesional equivale a una obligación de secreto, al concluir que los representantes del personal son los únicos titulares de los derechos de información y, en ese sentido, deben tratar la información recibida con la mayor reserva, no pudiendo trasladarla a sus representados.

Otro sector de la doctrina, por el contrario, considera que difícilmente el deber de sigilo puede entenderse como una obligación de secreto dentro de un Estado de Derecho que consagre como derechos fundamentales las libertades de expresión y comunicación. En ese sentido, entienden que lo único que se exige a los representantes es un uso prudente de la información recibida, lo que permite la divulgación de la misma al interior de la empresa.

1. DEBER DE SECRETO Y SIGILO PROFESIONAL COMO FIGURAS DIFERENCIADAS

Semánticamente sigilo equivale a no revelación, a silencio y, en ese sentido, resulta fácil asociar el sigilo profesional a la figura del deber de secreto, pero es evidente que el análisis exclusivamente semántico o literal del término en cuestión resulta insuficiente.

Como se ha indicado, una primera postura doctrinal concibe la figura del sigilo profesional como una estricta obligación de secreto, ya sea porque se le asimile al deber de secreto que pesa sobre todo trabajador, porque se le considere una expresión "reforzada" del deber de secreto o porque se entienda que se trata de un supuesto "concreto y especialísimo" del mismo.

Podría pensarse que si la finalidad del deber de sigilo es la de proteger un interés empresarial (la intimidad empresarial o la actuación del empresario en un mercado competitivo), para eso estaba la obligación de secreto que rige con carácter general las relaciones contractuales laborales y exige mantener en reserva los datos relativos a la empresa cuya divulgación pudiera ocasionar algún perjuicio al empresario. Es más, igual a lo que ocurre con la ausencia de regulación normativa del secreto contractual, se ha dicho que la falta de regulación expresa del sigilo profesional no habría hecho decaer tal obligación puesto que la misma se hubiera podido deducir también del deber de buena fe contractual.

Sucede por otra parte, que el asunto es mucho más complejo en un Estado constitucional de derecho, guiado por el paradigma constitucional, en el que sin desatender los intereses empresariales se demanda una mayor transparencia mercantil, donde las libertades de expresión e información se consideran como valores superiores de la sociedad y donde el contacto entre representantes y representados parece ser una exigencia para el efectivo ejercicio del derecho de libertad sindical. Pero existen también, como se ha visto, otros intereses diferentes a los empresariales que atender, como los de los propios trabajadores respecto de información vinculada a su esfera privada que en determinadas circunstancias pueden conocer sus representantes en la empresa.

En ese sentido, si bien los deberes de sigilo profesional y de secreto actúan como límites del derecho de información, su diverso contenido y finalidad conllevan consecuencias también diferentes.

El deber de secreto, por su parte, supone un grado mayor de reserva al actuar solo en ciertos supuestos que se circunscriben a las materias que tienen naturaleza secreta por mandato de la ley o porque, siempre dentro de los términos permitidos por ésta, han sido así calificados. El requisito de calificación legal se convierte de esta forma en un elemento determinante al momento de discernir el carácter secreto de los asuntos conocidos por un trabajador en el marco de la relación laboral. En esta perspectiva, y respecto de aquellas materias que no tengan la consideración de secretas, solo existe un deber de sigilo.

El deber de sigilo, si bien también forma parte del cuadro de límites del derecho de información de los representantes de los trabajadores, se trata de una limitación que se diferencia de la obligación de secreto que, con carácter general, acompaña al contrato de trabajo.

En efecto, la existencia de una obligación de secreto en la esfera de las relaciones laborales no está en discusión. Tampoco lo está el hecho de que la obligación de secreto pueda alcanzar a los representantes del personal. Pero entendemos que esa no es razón suficiente para asimilar esta figura a la del sigilo profesional. Aunque en algún punto pueden converger (por ejemplo, en la protección de un interés empresarial), creemos que se trata de dos instituciones diferentes y con perfiles propios cada una. Por eso, consideramos necesario analizar el deber de reserva o la prohibición de divulgación de información, emanado del genérico deber de buena fe contractual, en un doble plano: uno individual y otro de carácter colectivo.

Desde una perspectiva individual, es decir, del estricto círculo de las relaciones entre trabajador (singularmente considerado) y empresario es evidente que el deber de buena fe, que impregna toda relación contractual, genera una serie de normas de comportamiento que han de seguirse en el cumplimiento de la prestación debida por el trabajador. Los representantes del personal, como el resto de trabajadores y como trabajadores que son, se ven afectados por los mismos deberes de conducta sin distinción alguna, incluido el deber de secreto.

Por el contrario, en el plano colectivo, esto es, en el ámbito del ejercicio de la función representativa desempeñada por los trabajadores designados para ello, el deber de buena fe opera de forma diferente. Ni minusvaloramos el principio de buena fe ni pretendemos sostener que el cargo representativo exime de responsabilidad por el incumplimiento en el que pueda incurrir el representante. El deber de buena fe también rige, qué duda cabe, las relaciones entre los representantes de los trabajadores y el empleador e impone unos deberes de comportamiento determinados, que coinciden en lo esencial con los de un trabajador ordinario, pero que, por la peculiaridad de la función que realizan, muchas veces tienden a matizarse o incluso diferenciarse.

No olvidemos que el trabajador, como consecuencia de su inserción en la empresa, toma contacto directamente con información inherente a la vida de ésta que es desconocida en el exterior de la misma y que se trata de datos a cuyo conocimiento no puede oponerse el empresario porque son necesarios para la ejecución de la prestación debida contractualmente, pero, al mismo tiempo y como contraparte, el trabajador queda impedido de divulgar dicha información a terceros. En el caso de los representantes de los trabajadores el nivel de conocimiento de los datos relativos a la empresa se "acentúa" por lo que se justifica plenamente la imposición de límites al uso de la información conocida, para lo cual se ha establecido el deber de sigilo que constituye una específica obligación de los representantes de los trabajadores, pero que no tiene por qué asociarse inmediatamente con la obligación de secreto que, con carácter general recae sobre los trabajadores individualmente considerados. Por lo que el sigilo profesional es una obligación específica de los representantes.

2. EL SIGILO PROFESIONAL COMO REFORZAMIENTO DEL DEBER DE SECRETO

Otra posible interpretación es entender el sigilo profesional como una figura reforzada del deber de secreto: si el trabajador se encuentra sujeto a una obligación de no divulgación de secretos, con mayor razón, los representantes del personal, si seguimos la teoría según la cual se exige a éstos un mayor celo en el ejercicio de su función representativa. No obstante, se ha venido sosteniendo en la doctrina la falta de justificación en el mantenimiento de tal postura porque si, como hemos afirma-

do el deber de buena fe alcanza también a los representantes de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones, ello no amerita una exigencia mayor en el comportamiento que corresponde normalmente a cualquier trabajador.

En este orden de ideas, resulta claro que el ejercicio de la función representativa no supone una mayor carga o un mayor celo en el cumplimiento de las obligaciones para los trabajadores que desarrollan dicha labor y, en consecuencia, mal podría entenderse el sigilo profesional como un reforzamiento de la obligación de secreto.

Se trataría entonces, como venimos sosteniendo, de una institución distinta que se funda, o que se explica, en razón de los específicos derechos y prerrogativas de información que se conceden a los representantes de los trabajadores y que conllevan, lógicamente, unos deberes paralelos de naturaleza diferente con consecuencias también diferentes.

Aunque con raíces comunes, entendemos que se trata, insistimos en ello, de dos figuras distintas, por lo que el deber de sigilo mal podría constituir una concreta manifestación del deber de secreto.

3. EL SIGILO PROFESIONAL COMO DEBER DE DISCRECIÓN. EL NEXO ENTRE LA INFORMACIÓN RECIBIDA Y EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA

En virtud a lo dicho anteriormente, nosotros creemos que existen razones para entender el sigilo profesional como un deber de los representantes de utilizar diligentemente la información recibida del empresario, que surge como respuesta al hecho que en el sistema de relaciones laborales existe una relación de tensión entre dos derechos contrapuestos: el derecho del empresario a la reserva de datos y noticias relativas a la empresa cuya divulgación pudiera resultar perjudicial para sus intereses y el derecho de los representantes de los trabajadores al ejercicio de unas libertades, como las de expresión y comunicación, constitucional y legalmente garantizadas que actúan como instrumentos que facilitan el cumplimiento de las funciones de promoción y defensa de los intereses de los trabajadores. Estos intereses llevan a que los trabajadores accedan a la información recibida por sus representantes, porque también está en juego su derecho de participación en la empresa.

Por lo que se impone entonces una ponderación o balance de los intereses en juego donde el sigilo profesional pueda ser entendido como un deber de discreción o uso diligente de la información recibida de la empresa y que supone que los representantes, garantizando en todo momento el secreto externo, actúen con precaución al trasladar la información a los representados, debiendo entenderse al sigilo profesional como una excepción o limitación de la libertad de expresión o del derecho de información.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DEBER DE SIGILO

En cuanto a la titularidad del deber de sigilo, ésta se reconduce necesariamente al propio derecho de información laboral. Esto significa que el sigilo profesional, en tanto límite de las facultades informativas reconocidas a ciertos sujetos para el ejercicio de la acción representativa de la empresa, afecta únicamente a aquellos que resulten titulares de las mismas por el hecho de tener acceso a datos, noticias y documentación relativas a la empresa por mandato de la ley, de la autonomía colectiva negocial o por decisión de la dirección de la empresa, cuando corresponda, tenga la consideración de reservada.

No obstante, en nuestra opinión no será suficiente ser titular de facultades informativas para quedar automáticamente vinculado por el sigilo profesional. Para que esto ocurra resulta indispensable el cumplimiento de dos supuestos básicos complementarios: de una lado, la necesidad de estar ante información comprendida en el deber de sigilo por cualquiera de las vías indicadas en razón de su naturaleza secreta o reservada (por lo que la información que objetivamente no lo sea o que sea de conocimiento público queda al margen de esta obligación) y, de otro, que los titulares de las potestades informativas sujetas a reserva se hayan convertido en sujetos receptores de información, es decir, que efectivamente hayan accedido o tomado conocimiento de la indicada información.

Por su parte, en cuanto al incumplimiento del deber de sigilo, cuando el afectado sea el empresario tal hecho podría desencadenar diversos tipos de responsabilidades para el representante infractor: de naturaleza laboral, lo que podría legitimar al empresario para imponer las sanciones disciplinarias correspondientes (como el despido o también sanciones menores); de naturaleza civil, si se generan para el empresario perjuicios demostrables pudiendo exigir el pago de la indemnización correspondiente; finalmente, de naturaleza penal, aunque en esta vía habrá que distinguir si la revelación de secretos afecta la intimidad del empresario o se refiere estrictamente a secretos de la empresa, ya que se trata de dos tipos diferentes recogidos en la legislación penal.

En cuanto a la vigencia en el tiempo del deber de sigilo, consideramos que si bien es un deber especialmente diseñado para el desarrollo de la función representativa no se encuentra supeditado en sentido estricto al tiempo de su efectivo ejercicio. Su vigencia dependerá de la naturaleza reservada o confidencial de la información que se suministre a los representantes de los trabajadores o de la calificación que en ese sentido formule la dirección de la empresa, siempre que obedezca a criterios objetivos y no al mero arbitrio empresarial.

Ahora bien, nada impide que el ámbito temporal termine antes de lo indicado si el propio empresario dispensa al representante de la obligación o cuando la información pierda su calidad de reservada o confidencial, bien porque la información ya es de conocimiento público o general porque el propio empresario haya divulgado la información.

5. LÍMITES DEL DEBER DE SIGILO. CONFRONTACIÓN CON EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INFORMACIÓN

Si bien el deber de sigilo constituye un contrapeso válido a las potestades informativas de los representantes, inevitablemente se relaciona con un conjunto de derechos, en particular el de libertad de expresión, que pugnan por abrirse paso y encontrar su posición en el marco del sistema de los trabajadores de la empresa. En ese sentido, las mayores tensiones se presentan en relación con la libertad de expresión. Al amparo de esta libertad los representantes de los trabajadores pueden pretender —y de hecho lo hacen— utilizar información relativa a la empresa como medio de presión en apoyo de sus reivindicaciones o poner en conocimiento de la opinión pública alguna irregularidad en la que haya incurrido el empleador. Pero ello no será siempre posible. La validez del recurso a la libertad de expresión en situaciones como las descritas dependerá de la presencia de una serie de factores. Así no será lo mismo el ejercicio de tal derecho por un simple trabajador que el realizado por un representante. Por otro lado, el contexto en el que se desarrolla la libertad de expresión tendrá también una incidencia significativa al momento de valorar la corrección de su ejercicio como, por ejemplo, la existencia o no de un conflicto.

La base justificativa del deber de sigilo se encuentra en la obligación legal de suministrar información a los representantes de los trabajadores y en la imposibilidad empresarial de negarse a ello, situación que lleva al propio legislador a tutelar la reserva de aquella información cuya divulgación pudiera causar algún perjuicio a los intereses de la empresa. El dato legitimador de la tutela será la naturaleza confidencial de la información suministrada.

No debe perderse de vista que el deber de sigilo supone una limitación de los derechos de información de los representantes cuya presencia puede dificultar, cuando no impedir, el ejercicio de derechos fundamentales reconocidos en el ámbito de la empresa y asimismo, que su quebrantamiento podría acarrear responsabilidad en el ámbito penal. En ese sentido, debería manejarse una *interpretación restrictiva* del deber de sigilo, entendiéndose ésta como una excepción de las potestades informativas de los representantes de los trabajadores y no permitirse una extensión de dicha obligación más allá de los supuestos informativos estrictamente necesarios.

Un argumento decisivo contra una interpretación amplia del deber de sigilo se encuentra en el señalado derecho constitucional a la libertad de expresión e información que necesariamente fuerza una interpretación más bien restrictiva de las normas materia de reserva o secreto.

» **Referencias bibliográficas:**
BOZA, Guillermo. *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011.
M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, "El deber de sigilo de los representantes de personal", en Actualidad Laboral, 1992-I, pp. 130 y ss.

SÁNCHEZ, Esther. *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1999.

» **Véase también:** *buena fe - ciudadanía en la empresa - deber de secreto - derechos de información y consulta - sigilo (deber de)*.

DICCIONARIO INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Coordinadores
Antonio Baylos Grau
Candy Florencio Thomé
Rodrigo García Schwarz

Prólogo
María Emilia Casas Baamonde

tirant lo blanch
Valencia, 2014

Copyright ® 2014

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com (http://www.tirant.com).

© Antonio Baylos Grau
Candy Florencio Thomé
Rodrigo García Schwarz

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELFS.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email:tlb@tirant.com
http://www.tirant.com
Librería virtual: http://www.tirant.es
DEPÓSITO LEGAL: V-3112-2013
ISBN: 978-84-9053-139-6
MAQUETA: PMc Media

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: *atencioncliente@tirant.com*. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en *www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa* nuestro Procedimiento de quejas.