

El Tribunal Supremo se posiciona del lado del denunciante

La [Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción](#), que incorpora a nuestro ordenamiento jurídico -como es sabido- la [Directiva 2019/1937 de 23 de octubre de 2019](#) (en adelante, “**Directiva Whistleblowing**”) recoge una serie de principios que todos conocemos pero que, *de facto*, no habían sido aún puestos realmente en tela de juicio.

Aunque la protección al informante ha estado presente en todas las jurisdicciones, lo cierto es que, debido a su relativa novedad, no contábamos todavía con una resolución del empaque de la Sentencia del Tribunal Supremo 1392/2026, de 9 de septiembre de 2026 [[ECLI:ES:TS:2026:3694](#)].

Esta sentencia sienta un precedente en relación con el papel que juega la protección otorgada por la Ley 2/2023 al denunciante, o, como algunos prefieren llamarlo, informante, en caso de querer exponer cualquier hecho que considere ilícito o que sea sospechoso de serlo.

I. Antecedentes

El informante en este caso fue un antiguo trabajador de una conocida empresa (en adelante, la “**Compañía**” o la “**Entidad**”), que ejerció funciones de *controller* durante décadas. Como autorizar el pago de determinadas facturas formaba parte de sus funciones, este trabajador guardó copias de algunos de estos documentos en su despacho, además de otra información de carácter confidencial relativa a dietas y retribuciones del consejo consultivo de la Compañía.

En 2004, el trabajador decidió depositar ante notario parte de esta documentación, y no fue hasta 2016, año de su jubilación, cuando destruyó algunas de las copias físicas que guardaba en su despacho, mientras que decidió llevarse otras tantas a su casa, donde las conservó.

En el año 2019, en el marco de un procedimiento seguido ante el Juzgado Central de Instrucción nº 6 de la Audiencia Nacional (en adelante, el “**Juzgado Central**”) por supuestos pagos irregulares realizados por la Entidad, en el que este empleado compareció como testigo, aportó las copias de las facturas que había guardado, pertenecientes a varios proveedores, así como otros documentos relativos a la contabilización y al pago de dichas facturas.

Un año después, el trabajador se vio obligado a comparecer de nuevo ante la Audiencia Nacional en calidad de investigado en las diligencias previas. En este contexto, aportó nuevamente documentación relativa a otro proveedor, que no había entregado antes.

A finales de 2019, algunos de los documentos que el empleado había guardado durante todos esos años aparecieron en prensa, concretamente en distintos artículos que señalaban ciertas prácticas irregulares en la Compañía. Los documentos que vieron la luz en los sucesivos meses coincidían, además, con los documentos aportados en los procesos judiciales por el trabajador.

Por otra parte, en enero de 2020, la Entidad interpuso una querrela contra el trabajador ante los Juzgados de Instrucción de Bilbao, por delito de falsedad en documento privado cometido por particular, al entender que uno de los documentos publicados en prensa era falso.

Así pues, mientras el Juzgado Central instruía el procedimiento por revelación de secretos, el Juzgado de Instrucción de Bilbao acordaba la incoación de diligencias previas y se inhibía a favor

del Juzgado Central, que aceptó tal inhibición y que acordó la acumulación del procedimiento a la pieza separada que ya se seguía ante dicho juzgado.

Tras esto, a finales de 2021, la Compañía interesó la ampliación de la querella contra el trabajador, por delitos de revelación de secretos y de revelación de datos reservados de persona jurídica, que se admitió a trámite.

Aunque el empleado fue citado como testigo en el procedimiento, finalmente pasó a tener la condición de investigado. Sin embargo, a pesar de lo anterior, el Juzgado Central dictó un auto en el que cabe destacar tres aspectos: (i) que no se reconocía la aplicación de la normativa de protección al denunciante al trabajador; (ii) que las actuaciones imputadas por la Compañía al trabajador habían prescrito; y (iii) que no cabía la ampliación de la querella de la Entidad contra el trabajador por revelación de secretos y revelación de datos reservados de la persona jurídica.

En concreto, resulta de interés que el auto recoge la atipicidad de los hechos, ya que la conducta del trabajador, que depositó documentos sensibles en una notaría, no puede subsumirse en el tipo penal del artículo 278 del Código Penal, que exige ánimo de descubrir un secreto de empresa. Tanto es así que el auto ni siquiera considera que aquella documentación pudiera integrarse dentro del concepto de secreto empresarial. Independientemente de lo anterior, el delito estaba prescrito, ya que las actuaciones se llevaron a término en 2004.

Lo mismo sucedía con el delito de revelación de datos de persona jurídica, ya que no medió voluntad atentatoria por parte del trabajador, sino que, tal y como él mismo aseguró, actuó de ese modo como medida de autoprotección ante una serie de posibles represalias derivadas de las aparentes irregularidades que detectó.

En cuanto a la supuesta filtración a la prensa de los documentos de la Compañía, se determinó en el seno del procedimiento penal que, a pesar de las sospechas, no podía hablarse de indicios, y es que los periodistas tienen derecho a no revelar sus fuentes, tal y como sucedió. Por tanto, y conforme al marco garantista propio del derecho penal, no se podía inferir que fuese el trabajador quien aportó dicha documentación a la prensa, ya que otras personas habían tenido acceso a la misma información.

II. La demanda contra el trabajador

Tras haberse puesto de manifiesto que la conducta del trabajador no constituía delito alguno, la Compañía decidió interponer una demanda por vulneración de secretos empresariales. Los argumentos de la Entidad se basaban en la retirada de documentos de la sede de la empresa de forma ilegítima y, posteriormente, en su depósito ante notario para, en última instancia, acabar en el domicilio del trabajador. Estos documentos, evidentemente, fueron descritos por la Entidad como secretos empresariales, ya que contenían información relativa a la seguridad de la Compañía y a su consejo consultivo.

El empleado articuló su defensa con base en que: (i) existía prejudicialidad penal; (ii) nunca facilitó documentación interna de la Compañía a ningún medio de comunicación; y (iii) su único interés era protegerse ante los incumplimientos de la Entidad, sin ánimo de perjudicar a la empresa.

La sentencia de primera instancia (SJM BI 12908/2021, de 20 de septiembre de 2021 [[ECLI:ES:JMBI:2021:12908](#)]) estimó la demanda y descartó la prejudicialidad penal, al considerar que las responsabilidades examinadas en ambos procedimientos eran de distinta naturaleza. A ello se añadía que los hechos relevantes no resultaban controvertidos, pues el propio trabajador había reconocido la extracción de la documentación y su posterior depósito ante notario.

En cuanto al concepto de secreto empresarial, la sentencia entendió que se cumplían los requisitos recogidos por la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales (en adelante, “LSE”), ya que las facturas confidenciales constituían un secreto, habrían sido obtenidas ilícitamente y conservadas en su propia casa tras su jubilación, y, además, habría existido revelación de las facturas, al menos indiciariamente, a un medio de comunicación.

Si bien esta revelación no pudo acreditarse mediante prueba directa, y el demandado no era el único en posesión y conocimiento de dicha documentación, el juzgado consideró que, al no tratarse de un procedimiento penal, la presunción de inocencia quedaba en un segundo plano, desplazada en favor de las reglas de la carga de la prueba, de modo que era el demandado quien debía probar que no fue él quien entregó la información al periódico.

La conclusión del juzgado fue que, si el trabajador había obtenido las copias ilícitamente, era lógico pensar que fue él quien las reveló. A pesar de que correlación no implica causalidad, parece que esta tesis convenció al juzgador civil que, además, consideró que no mediaba causa que justificara la conducta del demandado, pues no existía encaje en el artículo 2 de la LSE. Es importante recordar que dicho precepto recoge los escenarios en los que la obtención de un secreto empresarial resulta lícita, y uno de ellos es, en el caso concreto del apartado 3 b), cuando la revelación se haga:

“Con la finalidad de descubrir, en defensa del interés general, alguna falta, irregularidad o actividad ilegal que guarden relación directa con dicho secreto empresarial”.

Del mismo modo, el apartado 2 de este precepto también habla de obtención lícita cuando se realiza en los términos en los que el Derecho europeo o español lo exija o permita.

A pesar de las disposiciones contenidas en este artículo, el juzgado consideró que este caso particular no se ajustaba a ninguno de esos requisitos, puesto que dichas exclusiones se aplican únicamente cuando la obtención de la información confidencial se realiza con el ánimo de ponerla a disposición de las autoridades administrativas o judiciales con el fin de perseguir delitos o infracciones administrativas, y en ningún caso cuando se conservan facturas en un domicilio particular sin ser entregadas hasta que se inicia un procedimiento judicial.

III. Los posteriores recursos

El trabajador interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, en el que solicitó que se apreciara la prejudicialidad penal, y, subsidiariamente, la desestimación de la demanda, o bien la declaración de la licitud de las actuaciones realizadas.

La Audiencia Provincial de Bilbao, en su Sentencia 2185/2022, de 26 de septiembre de 2022 [[ECLI:ES:APBI:2022:2185](#)], por su parte, desestimó el recurso con los siguientes argumentos:

(i) No existía prejudicialidad penal, ya que las resoluciones penales no condicionan el proceso civil, que se rige por otros principios y criterios de valoración de la prueba.

(ii) El demandado admitió la apropiación de los documentos y su conducta no tenía encaje en las excepciones del artículo 2 de la LSE, pues mantuvo la información en su poder durante años sin denunciar los hechos.

(iii) La ausencia de prueba objetiva de la entrega de la documentación a los medios de comunicación no implica la inexistencia de indicios racionales, que son suficientes para que el juzgador, en aplicación de las normas de la carga de la prueba propias del proceso civil, estime que la presunción no ha sido desvirtuada.

El demandado interpuso recurso extraordinario por infracción procesal y recurso de casación contra esta sentencia.

El recurso extraordinario por infracción procesal

El primer motivo de este recurso se formuló por infracción del artículo 217.2 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante, “LEC”), en relación con la carga de la prueba, y con el derecho a la tutela judicial efectiva recogido en el artículo 24 de la Constitución Española.

En este sentido, el recurrente indicó que no le correspondía soportar las consecuencias de la falta de prueba en relación con la revelación del secreto empresarial mediante la filtración a los medios de comunicación, y que, por tanto, no cabía invertir la carga de la prueba, pues difícilmente podría él probar su “no hacer”.

La Sala desestimó este recurso por entender que no mediaba infracción de los citados preceptos, en tanto en cuanto se había llegado a una conclusión por parte del juzgador, con base en una serie de indicios no controvertidos a través de los cuales se realizó un juicio de inferencia que llevó a entender probado y acreditado un hecho presunto.

Se apoya la Sala, para justificar su criterio, en el artículo 386.1 de la LEC, que señala que:

“A partir de un hecho admitido o probado, el tribunal podrá presumir la certeza, a los efectos del proceso, de otro hecho, si entre el admitido o demostrado y el presunto existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano”.

Y es que la propia sentencia indica que:

“La presunción judicial, siempre y cuando se realice correctamente el juicio de inferencia, sirve para acreditar hechos controvertidos, y su empleo no puede confundirse con la aplicación de las reglas de la carga de la prueba, que no es necesario aplicar respecto de esos hechos por haber quedado ya acreditados (sentencia de esta sala 864/2021, de 14 de diciembre)”.

El segundo motivo del recurso se basaba en la infracción del artículo 40.2 de la LEC, en virtud de la existencia de prejudicialidad penal en el procedimiento civil. El recurrente recordaba que, en el momento de presentación de la demanda, ya era investigado penalmente por los mismos hechos.

Aducía también el trabajador que la influencia de la sentencia penal en el procedimiento civil resultaba decisiva, ya que una absolución penal y una condena civil implicarían la existencia de dos resoluciones judiciales contradictorias. Por ende, la no suspensión del pleito civil suponía un grave perjuicio para el recurrente.

La Sala, sin embargo, entendió que, en el marco del proceso penal existente, no cabía invocar este motivo, ya que el proceso seguido ante el Juzgado Central, aunque hubiese procedido la suspensión, se encontraba ya archivado en el momento de dictar la sentencia recurrida.

En virtud de lo anterior, la Sala desestimó también este segundo motivo.

El recurso de casación

Este recurso denunciaba la vulneración del artículo 2.3 de la LSE, que, como indicábamos antes, recoge las excepciones en las que es lícito revelar un secreto empresarial. El recurrente no negaba la obtención del secreto, ni las acciones posteriores consistentes en el depósito notarial y la posterior retirada de los documentos en el momento de su jubilación, sino que alegó que dicha obtención resultaba conforme a derecho.

Por otra parte, justificaba la tardanza en hacer uso de dichos secretos por el miedo de sufrir represalias por parte de la Entidad. Además, el empleado entendía que:

“... (m)ientras la presunta infracción de [la Compañía] susceptible de ser denunciada ante las autoridades competentes no haya prescrito, o haya posibilidades de poner de manifiesto la misma bien en un procedimiento independiente o conexo, debe ser posible la aplicación de dicha circunstancia que exime de la ilicitud de la obtención”.

Por otro lado, el trabajador aseguraba haber aportado la documentación por requerimiento de la Fiscalía en los procedimientos judiciales iniciados, siempre bajo el amparo de la protección de la Directiva Whistleblowing.

La Sala, que sienta un precedente sumamente importante, estimó este motivo, con base en que la excepción del apartado d) del artículo 2.3 de la LSE debe, precisamente, interpretarse a la luz de la Directiva Whistleblowing, que, como norma de protección de informadores, establece los mecanismos pertinentes para favorecer la denuncia de irregularidades y la prohibición de represalias.

De hecho, el artículo 21.7 de la directiva establece:

“En los procesos judiciales, incluidos los relativos a difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, infracción de las normas de protección de datos, revelación de secretos

comerciales, o a solicitudes de indemnización basadas en el Derecho laboral privado, público o colectivo, las personas a que se refiere el artículo 4 no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo como consecuencia de denuncias o de revelaciones públicas en virtud de la presente Directiva. Dichas personas tendrán derecho a alegar en su descargo el haber denunciado o haber hecho una revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la denuncia o revelación pública era necesaria para poner de manifiesto una infracción en virtud de la presente Directiva.

Cuando una persona denuncie o revele públicamente información sobre infracciones que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, y dicha información incluye secretos comerciales, y cuando dicha persona reúna las condiciones establecidas en la presente Directiva, dicha denuncia o revelación pública se considerará lícita en las condiciones previstas en el artículo 3, apartado 2, de la Directiva (UE) 2016/943” (el subrayado es propio).

En el plano nacional, la Ley 2/2023 señala, en su artículo 38.5:

“En los procesos judiciales, incluidos los relativos a difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, infracción de las normas de protección de datos, revelación de secretos empresariales, o a solicitudes de indemnización basadas en el derecho laboral o estatutario, las personas a que se refiere el artículo 3 de esta ley no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo como consecuencia de comunicaciones o de revelaciones públicas protegidas por la misma. Dichas personas tendrán derecho a alegar en su descargo y en el marco de los referidos procesos judiciales, el haber comunicado o haber hecho una revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública era necesaria para poner de manifiesto una infracción en virtud de esta ley”.

El Tribunal Supremo ha considerado que, si un trabajador, junto con otros dos compañeros, no sólo guardó una serie de facturas, sino que, además, las depositó notarialmente, esto implica que debió, en aquel momento, considerar la posibilidad de que de aquella documentación se desprendiesen irregularidades.

Para la Sala poco importa cuánto tiempo mantuvo el informante la documentación en su poder sin revelarla a las autoridades, ya que no se desvinculó de la Entidad hasta 2016 y el temor a sufrir represalias era una realidad. Lo fundamental, a efectos generales, es que, cuando la Fiscalía solicitó la información, el trabajador la aportó.

Además, toda la documentación se obtuvo durante la relación laboral, y la Directiva Whistleblowing no exige que esta relación continúe vigente en el momento de la denuncia, y mucho menos que para su aportación se haga uso del canal interno, todavía más cuando se teme a las posibles represalias. La protección de la citada directiva se activa, además, con la mera sospecha fundada de irregularidades, por lo que no requiere una certeza absoluta para desplegar sus efectos y operar como escudo para los trabajadores.

El razonamiento que siguió nuestro más alto Tribunal es que la revelación de esta documentación, aunque sea en el marco de un proceso penal, años después de haberla retirado de la Compañía, está amparada por el artículo 2.3 de la LSE. Y, un paso más allá, la Sala aseveró que, incluso de haber sido el recurrente quien filtró a la prensa los documentos citados, la conducta quedaría amparada también en la excepción del artículo 2.3 de la LSE.

La conclusión, en virtud de lo anterior, no puede ser otra que, de nuevo, aplicar la lógica proposicional:

Si p, entonces q.

Si la revelación del secreto empresarial es lícita por hallarse amparada por las excepciones del artículo 2.3 de la LSE, la Compañía no puede represaliar esta conducta por medio de mecanismos legales como la interposición de demandas o querellas; o, mejor dicho, poder puede, pero, tal y como acaba de dejar claro el Tribunal Supremo, no surtirá efecto alguno.

IV. Conclusiones

No cabe duda de que esta sentencia sienta un precedente muy relevante en materia de interpretación de la normativa de protección de los denunciantes, y también supone un paso adelante a la hora de mostrar el compromiso con todos aquellos que tengan la valentía de informar de cualquier irregularidad en el seno de una organización empresarial.

Generar confianza en que, efectivamente, la tan mencionada protección supone realmente un mecanismo operativo, funcional y real, que es aplicado por los tribunales y que permite a los trabajadores tener fe en el sistema, despeja las dudas acerca de la verdadera eficacia de la norma.

Esta sentencia permite entender no sólo que los informantes sí están, de verdad, protegidos, sino que lo están de forma amplia e integral, que no necesitan precipitarse, y que pueden denunciar en cualquier momento, siempre que lo hagan de buena fe y con base en sospechas racionales.

No sería extraño que una de las consecuencias directas de esta sentencia fuese un aumento de las denuncias de prácticas irregulares, ya que el Tribunal Supremo no sólo sienta las bases de una confianza legítima, sino que, indirectamente y mediante su argumentación, alienta a los informantes a compartir sus inquietudes, y, sobre todo, manda un mensaje claro: la ley os protege.