



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**La violación de un secreto empresarial por un trabajador:
un análisis de la jurisprudencia de la sala especializada del
Tribunal del INDECOPI sobre represión de la competencia
desleal**

Tesis para optar el Título de
Abogado

Cesar Manuel Durand Espejo

Asesora:
Dra. Luz Imelda Pacheco Zerga

Lima, junio de 2020



Aprobación

Tesis titulada “*La violación de un secreto empresarial por un trabajador: un análisis de la jurisprudencia de la sala especializada del Tribunal del INDECOPI sobre represión de la competencia desleal*”, presentada por el bachiller Cesar Manuel Durand Espejo en cumplimiento con los requisitos para optar por el Título de Abogado, fue aprobada por la Directora Dra. Luz Imelda Pacheco Zerga.



Directora de Tesis





Dedicatoria

A mis padres, por su sacrificio y entrega





Agradecimiento

A la Dra. Luz Pacheco, por su confianza y el apoyo brindado hacia mi persona.

A la Lic. Rosa Elvira Carrasco, por su paciencia y excelente disposición.





Resumen Analítico-Informativo

Título de tesis: La violación de un secreto empresarial por un trabajador: un análisis de la jurisprudencia de la sala especializada del Tribunal del INDECOPI sobre represión de la competencia desleal

Autor de la tesis: Cesar Manuel Durand Espejo

Asesor de la tesis: Dra. Luz Imelda Pacheco Zerga.

Tipo de tesis: Tesis.

Título que opta: Abogado.

Universidad de Piura. Facultad de Derecho.

Lima, junio de 2020

Palabras claves: Secretos empresariales / competencia desleal / propiedad intelectual / competencia prohibida / violación de secretos empresariales / relación laboral

Introducción: La presente tesis analiza los secretos empresariales desde la jurisprudencia que ha emitido el INDECOPI con relación a la supuesta comisión de actos de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos. Se ha puesto especial énfasis a la jurisprudencia referida a denuncias planteadas por el titular de un secreto empresarial en contra de trabajadores o ex trabajadores suyos que habrían vulnerado dicho secreto, así como los criterios utilizados por la entidad al momento de revisar estos casos.

Metodología: En esta tesis, se ha aplicado el método descriptivo y analítico, habiendo revisado y evaluado no solo la legislación aplicable, sino también, y principalmente la jurisprudencia nacional emitida sobre la materia por el INDECOPI.

Resultados: Como resultado de esta investigación, hemos logrado establecer, en el Capítulo 1, un concepto de secretos empresariales, su calificación, naturaleza jurídica y requisitos esenciales. En el Capítulo 2, el régimen de protección que el ordenamiento jurídico peruano prevé para los titulares de secretos empresariales. Por último, en el Capítulo 3, se analiza la diversa jurisprudencia que ha emitido el INDECOPI en materia de violación de secretos empresariales para identificar los criterios seguidos por su Tribunal.

Conclusiones: Tras el análisis de la jurisprudencia del INDECOPI, hemos concluido que la legislación vigente en materia de represión de la competencia desleal no admite la posibilidad de perseguir y sancionar a los trabajadores o ex trabajadores que violaron un secreto empresarial de su empleador o ex empleador. Para tal efecto, sería necesaria una modificación normativa que incluya un supuesto de excepción al ámbito de aplicación de la referida legislación. No obstante, si bien dicha modificación podría ser deseable, no consideramos que sea indispensable pues el titular del secreto cuenta con otras vías legales para poder reclamar en contra de las personas naturales señaladas.

Fecha de elaboración del resumen: 4 de junio de 2020

Analytical-Informative Summary

Thesis title: The violation of a trade secret by an employee: an analysis of the jurisprudence of the specialized chamber of the Court of INDECOPI on repression of unfair competition.

Thesis author: Cesar Manuel Durand Espejo

Thesis advisor: Dra. Luz Imelda Pacheco Zerga.

Thesis type: Thesis.

Degree to gain: Lawyer.

Universidad de Piura. Law School.

Lima, June 2020.

Keywords: Trade secrets / unfair competition / intellectual property / forbidden competition / violation of trade secrets / labor relationship

Introduction: This thesis analyzes trade secrets under the jurisprudence that INDECOPI has issued in relation to the alleged commission of acts of unfair competition in the modality of violation of trade secrets. Special emphasis has been placed to the jurisprudence referring to complaints filed by the owner of a trade secret against its employees or former employees who would have violated said secret, as well as the criteria used by the entity when reviewing these cases.

Methodology: In this thesis, the descriptive and analytical method has been applied, having reviewed and evaluated not only the applicable legislation, but, mainly, the national jurisprudence issued on the matter by INDECOPI.

Results: As a result of this research, we have been able to establish, in Chapter 1, a concept of trade secrets, their classification, legal nature and essential requirements. In Chapter 2, the protection regime that the Peruvian legal system has established for trade secrets owners. Finally, in Chapter 3, we analyze the diverse jurisprudence that INDECOPI has issued regarding the violation of trade secrets to identify the criteria followed by its Court.

Conclusions: After analyzing the jurisprudence of INDECOPI, we have concluded that the current legislation on repression of unfair competition does not admit the possibility of prosecuting and punishing employees or former employees who have violated a trade secret of their employer or former employer, To that purpose, a regulatory amendment that includes an exception in the scope of the aforementioned legislation would be necessary. However, although such a modification may be desirable, we do not consider it essential since the owner of the secret has other legal channels in order to claim against the previously mentioned natural persons.

Date of elaboration of the summary: June 4th, 2020.

Tabla de contenidos

Introducción.....	1
Capítulo 1. Los secretos empresariales. Nociones básicas	3
1. Los secretos empresariales	3
1.1 Concepto	3
1.2 Clasificación	6
1.2.1 Los secretos industriales.....	7
1.2.2 Los secretos comerciales	9
1.2.3 Secretos relativos a la organización interna de la empresa.	10
1.2.4 Hacia un uso uniforme del término secreto empresarial	12
1.3 Naturaleza jurídica.....	13
2. Requisitos del secreto empresarial.....	15
2.1 Un conocimiento reservado sobre un objeto determinado.....	16
2.2 Voluntad e interés consciente de mantener dicho conocimiento en reserva.....	19
2.3 El valor comercial, real o potencial, de la información	21
Capítulo 2 La protección de los secretos empresariales conforme a la legislación peruana sobre represión de la competencia desleal	23
1. ¿Por qué se protegen los secretos empresariales?	23
2. El régimen de protección de los secretos empresariales previsto en la LRCD	25
3. La violación de secretos empresariales como acto de competencia desleal	31
3.1 Consideraciones previas.....	31
3.2 Modalidades de violación de secretos empresariales.....	33
3.2.1 La divulgación o explotación no autorizada de secretos empresariales por quien tuvo acceso legítimamente a estos con deber de reserva o ilegítimamente.....	35
3.2.2 La adquisición de secretos empresariales ajenos por medio de espionaje, inducción al incumplimiento al deber de reserva o procedimiento análogo.. ..	39
Capítulo 3 La violación de un secreto empresarial por parte de un trabajador. Análisis crítico de la jurisprudencia del INDECOPI	43
1. Planteamiento del problema	43
2. La violación de un secreto empresarial por parte de un trabajador. Análisis de la jurisprudencia del INDECOPI.....	44

2.1 Pronunciamientos del INDECOPI durante la vigencia del Decreto Ley N° 26122 ...	44
2.2 Pronunciamientos del INDECOPI durante la vigencia de la LRCD	47
2.2.1 Primer criterio. Improcedencia de la denuncia por referirse a un supuesto de competencia prohibida	47
2.2.2 Segundo criterio. Improcedencia de la denuncia por referirse a un supuesto no comprendido en el ámbito de aplicación de la LRCD.....	52
3. ¿Se debe sancionar bajo el régimen previsto en la LRCD a un trabajador que violó un secreto empresarial de titularidad de su empleador? Reflexiones finales	55
Conclusiones	59
Referencias Bibliográficas	63
Jurisprudencia.....	66



Abreviaturas

ADPIC	Acuerdo sobre Aspecto de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC)
CAN	Comunidad Andina
CCD	Comisión de Fiscalización de la Competencia Desleal
D.A.	Decisión Andina
DIRECTIVA	Directiva sobre confidencialidad de la información en los procedimientos seguidos por los órganos funcionales del INDECOPI, Directiva N° 001-2008-TRI-INDECOPI
D. Leg.	Decreto Legislativo
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
LRCO	Ley de Represión de la Competencia Desleal, Decreto Legislativo N° 1044
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
RAE	Real Academia Española
SDC	Sala Especializada en Defensa de la Competencia del Tribunal de INDECOPI
T.U.O.	Texto Único Ordenado
UIT	Unidad Impositiva Tributaria



Introducción

Los secretos empresariales constituyen conocimientos reservados o confidenciales concernientes a los distintos ámbitos de una empresa o actividad empresarial y cuya aplicación, mientras mantengan su carácter secreto, reporta una ventaja competitiva para su titular. Es por tal motivo que los titulares de secretos empresariales buscan resguardarlos y protegerlos celosamente antes posibles filtraciones o intromisiones por parte de terceros que buscarían aprovechar indebidamente ese conocimiento o menoscabar su posición competitiva.

Sin embargo, en muchas ocasiones, las posibles amenazas contra secretos empresariales no provienen necesariamente de terceros ajenos a la empresa, sino de personas que pertenecen o que están vinculadas a esa organización, como es el caso de los trabajadores que hayan tenido acceso a esa información. Así lo revela un reporte de investigación publicado por Baker McKenzie y Euromoney,¹ el cual indicó que un 52% de empresas temen que sus trabajadores sean quienes originen un caso de robo de secretos empresariales, frente a solamente un 12% que consideran podría originarse por delincuentes cibernéticos o piratas informáticos.

Esta preocupación también se hace evidente si revisamos los pronunciamientos emitidos por los órganos resolutivos del INDECOPI, vinculados a la presunta comisión de actos de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos empresariales, supuesto infractor tipificado en el artículo 13 de la LRCD.

En efecto, muchas de estas denuncias fueron planteadas por empresas titulares de secretos empresariales en contra de sus trabajadores o ex trabajadores, quienes supuestamente habrían sustraído dichos conocimientos para aprovecharlos en el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia o de terceros, y, sin embargo, estas fueron declaradas improcedentes en su gran mayoría.

De manera preliminar, esta tendencia (que se mantiene hasta la actualidad) nos podría llevar a pensar que el titular de un secreto empresarial no cuenta con mecanismos para protegerlo ante posibles violaciones cometidas por sus trabajadores o ex trabajadores. Sin embargo, la cuestión que debemos resolver, antes de arribar a tal conclusión, es si el régimen de represión de la competencia desleal previsto en LRCD es la vía correspondiente o idónea para poder atender estos casos.

En ese sentido, el presente trabajo tiene por propósito identificar y analizar cuáles son las causas por las que una denuncia planteada por un titular de un secreto empresarial en contra de

¹ Cfr. BAKER MCKENZIE, *The Board Ultimatum: Protect and Preserve. The Rising Importance of Safeguarding Trade Secrets*, Euromoney Institutional Investor Thought Leadership, 2017, p. 7.

un trabajador o ex trabajador suyo, no podría ser declarada procedente en la vía del procedimiento sancionador por competencia desleal seguido ante el INDECOPI.

A tal efecto, en primer lugar, desarrollaremos las nociones básicas con relación a los secretos empresariales. Es decir, estableceremos un concepto de estos e identificaremos cuáles son sus clases o especies, así como su naturaleza jurídica. Asimismo, realizaremos un análisis detenido de cuáles son los requisitos que, según nuestra legislación, debe reunir determinada información para ser considerada como un secreto empresarial.

En segundo lugar, procederemos a describir cuál es el régimen de protección de los secretos empresariales establecido en las normas de represión de la competencia desleal. Ello implicará hacer un análisis del tipo infractor referido a la violación de los secretos empresariales, describiendo cada una de sus modalidades típicas.

En tercer lugar, identificaremos y analizaremos cuáles han sido los criterios aplicados por el INDECOPI al momento de analizar la presunta comisión de actos de violación de secretos empresariales por parte de un trabajador o ex trabajador. Para ello, repasaremos múltiples pronunciamientos emitidos por la referida entidad con relación a este tema. Finalmente, determinaremos si la vía del procedimiento sancionador de competencia desleal es la adecuada para encausar estas conductas.

Según se puede apreciar, el presente trabajo pretende abarcar la problemática detrás de la protección de los secretos empresariales ante posibles violaciones por parte de un trabajador o ex trabajador, lo cual no solo implica una revisión de la legislación, sino también un análisis crítico de la doctrina y, especialmente, de la jurisprudencia nacional disponible, la que, por cierto, es escasa. Por tal motivo, consideramos que el presente trabajo constituye un aporte a la comunidad jurídica.

Capítulo 1

Los secretos empresariales. Nociones básicas

1. Los secretos empresariales

1.1 Concepto. Etimológicamente, "secreto" proviene de la palabra de origen latín *secretum*, siendo este, a su vez, el participio del verbo *secernere* que significa segregar. En el habla coloquial, el término "secreto" puede ser utilizado como un adjetivo para describir la cualidad de aquello que es "oculto, ignorado, escondido y separado de la vista o del conocimiento de los demás", pero también puede ser empleado como un sustantivo para aludir a una "cosa que cuidadosamente se tiene reservada y oculta" o a un "conocimiento que exclusivamente alguien posee de la virtud o propiedad de una cosa o de un procedimiento".²

Por su parte, el calificativo "empresarial" hace referencia a aquello que es "perteneciente o relativo a las empresas o a los empresarios".³ El término empresa se puede usar en múltiples sentidos, sin embargo, el sentido principal de la palabra es aquel que se refiere a la empresa como la misma actividad profesional de organización de los medios materiales y personales para la producción o mediación de bienes y servicios en el mercado, cuyo agente es un empresario.⁴

Siendo ello así, podemos deducir, de forma preliminar, que, cuando nos referimos a un secreto empresarial, estamos hablando de determinada información o conocimiento reservado, esto es, que solo posee un sujeto o un conjunto de estos, y que se puede referir a una cosa, hecho o circunstancia relacionado con una empresa y, en particular, con su actividad. De allí que algún autor haya señalado que los secretos empresariales forman "la esfera reservada de la empresa".⁵

Ahora bien, procederemos a verificar si esta aproximación que hemos efectuado con relación a los secretos empresariales es concordante o contraria con aquellas definiciones recogidas en las distintas normas del ordenamiento jurídico peruano vigente.

Al respecto, en el ámbito legal, son pocas las normas de Derecho interno vigentes que aluden a los secretos empresariales, siendo la más reconocida entre estas la LRCD, cuyo artículo 13 tipifica como infracción administrativa los actos de competencia desleal en la modalidad de

² Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/> (Consultado el 29 de mayo de 2020)

³ Ibid.

⁴ Cfr. ZEGARRA MULANOVICH, Álvaro. *Notas Derecho Mercantil. Parte I. El empresario y la empresa*. Pro manuscrito, Versión marzo 2009, Piura; p. 8 y s.

⁵ GÓMEZ SEGADÉ, José Antonio. *El secreto industrial (Know-how). Concepto y protección*. Madrid: Editorial Tecnos, 1974; p. 51.

violación de secretos empresariales.⁶ Este artículo, si bien describe las conductas específicas constitutivas de infracción con relación a la violación de un secreto empresarial, no contiene una definición sobre estos.

Sin embargo, cabe precisar que dicho artículo no es la única referencia a los secretos empresariales contenida en la LRCD. En efecto, el numeral 40.1 del artículo 40 de la referida norma establece que una de las causas que pueden justificar que la CCD del INDECOPI declare, ya sea a solicitud de parte o de un tercero con legítimo interés, la reserva y confidencialidad sobre determinada información es que esta se trate de un secreto empresarial. En esa línea, el numeral 40.2 del mismo artículo señala que la solicitud de declaración de reserva sobre un secreto empresarial será concedida siempre que dicha información reúna, de manera concurrente, las siguientes condiciones o requisitos:

- i. Se trate de un conocimiento que tenga carácter reservado o privado sobre un objeto determinado.
- ii. Que quienes tengan acceso a dicho conocimiento posean voluntad e interés consciente de mantenerlo reservado, adoptado las medidas necesarias para mantener dicha información como tal.
- iii. Que la información tenga un valor comercial, efectivo o potencial.

Esta enumeración de requisitos permite establecer una definición de secreto empresarial. Sobre el particular, debemos anotar que si bien la norma señala que consiste en un conocimiento de carácter reservado o privado - es decir, fuera del alcance de sujetos distintos de quien(es) lo posee(n) - sobre un objeto determinado, dicha condición no resulta suficiente para catalogarlo como secreto empresarial. A tal efecto, es indispensable que el titular de estos haya manifestado su interés de mantenerlos bajo reserva mediante la adopción de medidas razonables y que dicha información tenga valor comercial.⁷

Sin perjuicio de ello, si bien el artículo 40 de la LRCD nos brinda una aproximación más completa de lo que debemos entender por secretos empresariales, consideramos que no es muy precisa con relación a cuáles pueden ser aquellos "objetos determinados" sobre los cuales puede

⁶ D. Leg. N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal

"Artículo 13.- Actos de violación de secretos empresariales. -

Consisten en la realización de actos que tengan como efecto, real o potencial, lo siguiente:

- a) Divulgar o explotar, sin autorización de su titular, secretos empresariales ajenos a los que se haya tenido acceso legítimamente con deber de reserva o ilegítimamente;
- b) Adquirir secretos empresariales ajenos por medio de espionaje, inducción al incumplimiento de deber de reserva o procedimiento análogo".

⁷ Desarrollaremos estos requisitos, de forma detallada, en la sección 2 del Capítulo I del presente trabajo.

versar. Como indicamos anteriormente, al tratarse de un secreto empresarial, entendemos que dicha información debería estar relacionada a la empresa o a su actividad.

Una definición que aborda dicho aspecto es la D.A. 486 de la Comisión de la CAN,⁸ que establece el Régimen Común sobre Propiedad Industrial. Esta norma de Derecho comunitario, vigente desde el 1 de diciembre de 2000 (esto es, anterior a la entrada en vigor de la LRCD) y aplicable en territorio peruano,⁹ señala en su artículo 260 que "[s]e considerará como secreto empresarial cualquier información no divulgada que una persona natural o jurídica legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero (...)"¹⁰

Asimismo, el referido artículo contiene, en su último párrafo, algunos ejemplos sobre los tipos de conocimiento en los que podría recaer eventualmente un secreto empresarial, siendo estos los siguientes: información relativa a la naturaleza, características, finalidades de los productos; métodos o procesos de producción; y medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios. Ciertamente, esta no es una lista cerrada de tipos de información confidencial, pudiendo incluirse otras categorías. En cualquier caso, lo importante es que dicho dato se encuentre referido a una empresa, su actividad o aspectos relacionados a aquellas.

A nivel doctrinario, se han propuesto diversas definiciones de secretos empresariales, sin embargo, a nuestro parecer, una de las más completas es aquella que los define como el conjunto de informaciones confidenciales concernientes a los distintos ámbitos de la actividad empresarial.¹¹ Complementando esta idea, se puede afirmar que consisten en un conjunto de conocimientos o informaciones que no son de dominio público (secreto), y "que son necesarios para la fabricación o comercialización de un producto, para la producción o prestación de un servicio o bien para la organización y financiación de una empresa o de una unidad o dependencia empresarial, y que, por ello, procuran a quien los domina una ventaja (lo que no significa necesariamente que le proporcione una posición mejor que la ostentada por el resto de los competidores o, lo que es lo mismo, que estos mejoraran necesariamente su posición si

⁸ La Comunidad Andina es una organización internacional, cuyo tratado constitutivo es el Acuerdo de Cartagena suscrito el 26 de mayo de 1969, y que se encuentra integrada actualmente por los Estados soberanos de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

⁹ Al respecto, el artículo 3 del Tratado de Creación del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina establece que las Decisiones de la Comisión de la Comunidad Andina, entre otras emitidas en el marco de dicha organización, son directamente aplicables en los países miembros a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena, salvo que las mismas señalen una fecha posterior.

¹⁰ Artículo 260 de la D.A. 489.

¹¹ Cfr. MASSAGUER, José. *Comentario a la Ley de Competencia Desleal*. Madrid: Civitas Ediciones, 1999; p. 385.

podrían disponer de ellos) que se esfuerza en conservar evitando su divulgación".¹² En esta cita larga, pero necesaria, los secretos empresariales son definidos de manera descriptiva, haciendo referencia no solamente a los tipos de información confidencial en que pueden consistir, sino que también menciona los requisitos que debe cumplir para que pueda ser considerado como secreto empresarial. Esta nos parece la aproximación más adecuada de lo que debe entenderse por secreto empresarial, por lo que la utilizaremos durante el desarrollo del presente trabajo.

1.2 Clasificación. Según hemos explicado en el apartado anterior, los secretos empresariales consisten, básicamente, en informaciones confidenciales que están referidas a los distintos ámbitos de una empresa o actividad empresarial y que, además, deberán cumplir con determinados requisitos para ser considerados como tales, conforme a la LRCD. No obstante, lo cierto es que los ámbitos concernientes a una empresa pueden ser de diversa índole, pudiendo estar referidos a aspectos comerciales, industriales, tecnológicos u organizativos, entre otros.

Esta multiplicidad de aspectos ha originado que, a lo largo del tiempo, la legislación peruana, así como la jurisprudencia del INDECOPI, no hayan empleado de manera uniforme el término secreto empresarial y, en lugar de ello, sea posible encontrar otras expresiones, siendo las más comunes las que se refieren a "secretos industriales" y a "secretos comerciales".

Sin perjuicio de ello, más allá de esta cuestión terminológica, la importancia de distinguir entre estas diferentes expresiones reside en el hecho de que estas constituyen, en realidad, clases o categorías de secretos empresariales. Por ello, se ha señalado que los secretos industriales y los secretos comerciales solo son categorías de la más amplia noción de secreto empresarial.¹³

Siendo ello así, la doctrina¹⁴ ha identificado que existen tres grandes categorías o especies de secretos empresariales, según el ámbito específico de la empresa al que se encuentren referidos. Estas son: los secretos industriales, los comerciales y los internos o referidos a la organización interna de la empresa y de sus relaciones.¹⁵ A continuación, desarrollaremos cada uno de estos en detalle.

¹² MASSAGUER, Op. Cit., p. 386.

¹³ Cfr. GALÁN CORONA, Eduardo. *Artículo 13. Violación de secretos*. En: Bercovitz Rodríguez-Cano, Alberto, dir. *Comentarios a la Ley de Competencia Desleal*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2011; p. 357.

¹⁴ Vid. GÓMEZ SEGADÉ, Loc. Cit.

Vid. STUCCHI, Pierino. *Violación de secretos empresariales*. En: Pasquel, Enrique; Patrón, Carlos; Pérez Costa, Gabriela, coord. *El Derecho de la Competencia Desleal*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), 2007; p. 213.

¹⁵ La jurisprudencia del INDECOPI también ha reconocido indirectamente la existencia de distintas clases de secretos empresariales según el tipo de información empresarial que se trate. Así, mediante Resolución N° 1069-2012/SC1, la SDC señaló lo siguiente:

1.2.1 Los secretos industriales. Son aquellos concernientes al ámbito técnico o industrial de una empresa y pueden consistir en métodos para la fabricación o reparación de un producto, fórmulas químicas, prototipos, procedimientos técnicos, dibujos industriales, entre otros.

A nivel de nuestra legislación, la única definición de secreto industrial que hemos podido encontrar es aquella recogida en la DIRECTIVA.¹⁶ En efecto, el numeral 2.1 de dicha norma establece lo siguiente:

“Secreto industrial: conocimiento tecnológico referido a procedimientos de fabricación o producción en general, o el conocimiento vinculado al empleo y aplicación de técnicas industriales, que permitan obtener o mantener una ventaja competitiva o económica frente a terceros”.

Esta definición, aunque perfectible, establece, por lo menos, qué tipo de información empresarial estaría comprendida bajo el ámbito de los secretos industriales. De hecho, no se refiere solamente a los aspectos técnicos o industriales de una empresa, sino también a aspectos tecnológicos vinculados a la fabricación o producción de bienes y servicios, lo cual nos parece adecuado.

Es necesario precisar que la definición de secreto industrial establecida en la DIRECTIVA es prácticamente aquella que recogía el D. Leg. N° 823, Ley de Propiedad Industrial, actualmente derogado.¹⁷ Mientras se encontraba vigente esta norma, era muy importante para la CCD del INDECOPI, al momento de analizar la presunta violación de un secreto, distinguir si la información confidencial materia de cuestionamiento consistía precisamente en un secreto industrial, pues, el artículo 121° del D. Leg. N° 823,¹⁸ le exigía contar con la previa opinión de la Oficina de Invenciones y Nuevas Tecnologías del INDECOPI para emitir su

“58. Como se adelantó en el punto 66 literal (i), la calificación de secreto empresarial se dará a toda aquella información sobre el proceso productivo, organización interna y entorno del mercado que es usada de manera reservada por una empresa y que le otorga una ventaja sobre otros competidores que no tienen acceso a ella”.

¹⁶ Publicada oficialmente el 16 de abril de 2008 y modificada por Directiva N° 002-2017-TRI- INDECPI, publicada el 16 de marzo de 2018. Desconocemos los motivos por los cuales el Tribunal del INDECOPI (órgano encargado de aprobar esta norma) determinó incluir una definición de secreto industrial, pese a que dicha terminología no se encuentra recogida en la LRCD, siendo que, actualmente, solo se refiere a secretos empresariales. Sin embargo, es posible que la DIRECTIVA haya recogido tal definición con el fin de hacer una referencia o guardar concordancia con el T.U.O. de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el cual aún utiliza el término secreto industrial.

¹⁷ Esta norma fue derogada por la Primera Disposición Complementaria Derogatoria del D. Leg. N° 1075, D. Leg. que aprueba Disposiciones Complementarias a la D.A. 486 de la CAN que establece el Régimen Común sobre Propiedad Industrial, publicada el 28 de julio de 2008.

¹⁸ **D. Leg. N° 823, Ley de Propiedad Industrial** [Derogado]

"Artículo 121.- La protección otorgada conforme al artículo 116, perdurará mientras existan las condiciones allí establecidas. Sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiera lugar, la revelación, adquisición o uso de un secreto industrial por parte de terceros, de manera contraria a las prácticas leales de comercio, será sancionada por la Comisión de Competencia Desleal del Indecopi, en aplicación del Decreto Ley 26122, previa opinión de la Oficina de Invenciones y Nuevas Tecnologías, en lo que resulte pertinente”.

pronunciamiento (no así si la información confidencial consistía, por ejemplo, en un secreto comercial).

De hecho, si es que la CCD no cumplía con solicitar la referida opinión, ello constituía una causal de nulidad del acto administrativo. A manera de ejemplo, podemos citar la Resolución N° 864-2002/TDC-INDECOPI, emitida por la SDC durante la vigencia de la anterior ley de represión de la competencia desleal (Decreto Ley N° 26122) y el D. Leg. N° 823, donde se señaló lo siguiente:

“De la revisión del expediente no se desprende que la Comisión hubiera solicitado en algún momento la opinión de la Oficina de Invencciones y Nuevas Tecnologías respecto a aquellos aspectos relacionados con la supuesta infracción a la normatividad de la Ley de Propiedad Intelectual que protege los secretos industriales. Es decir, que la Comisión no dio cumplimiento a la norma procesal contenida en el artículo 121° de la referida Ley”.¹⁹

Actualmente, esta regla procesal ya no resulta aplicable, puesto que fue derogada por el D. Leg. N° 1075 (vigente) que establece disposiciones complementarias al Régimen Común sobre Propiedad Industrial previsto en la D.A. 486. Es más, dicho decreto legislativo ya no utiliza la expresión secretos industriales, ni establece ninguna regulación sobre los mismos. Solamente se refiere a los secretos empresariales con el único propósito de precisar que estos constituyen elementos de propiedad industrial.²⁰

Bajo la vigencia de la LRCD, la SDC ha tenido la oportunidad de analizar si determinada información confidencial califica como secreto industrial. Así, por ejemplo, mediante Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI, ha señalado lo siguiente:

“79. Así, en el caso de las fórmulas químicas de los saborizantes y el registro maestro de materia prima, lo esperable era que Montana adjuntara un listado en el cual enuncien de manera individualizada cuáles eran los conocimientos con especial sensibilidad industrial, al estar asociados con su proceso productivo (...)”.²¹

Como se puede apreciar, para poder calificar un determinado conocimiento reservado como secreto industrial, era necesario que quien se presente como titular de este indique si estos se encuentran vinculados con el proceso productivo de la empresa, siendo ello consistente con la definición indicada al inicio de este apartado.

¹⁹ INDECOPI. Resolución N° 864-2002/TDC-INDECOPI (9 de diciembre 2002), emitida en el Expediente N° 120-2000/CCD, p. 8.

²⁰ Desarrollaremos esta cuestión en detalle en la sección 1.3 del presente Capítulo 1 y la sección 2 del Capítulo 2.

²¹ INDECOPI. Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI (7 de mayo 2012), emitida en el Expediente N° 071-2010/CCD, fundamento 79.

1.2.2 Los secretos comerciales. Son aquellos referidos al ámbito comercial de la empresa, es decir, que están relacionados con la actividad de mediación en la colocación de bienes y servicios en el mercado. Algunos ejemplos de secretos comerciales serían las listas de proveedores y clientes, el diseño de sistemas o métodos de ventas, creación de campañas publicitarias (antes de su lanzamiento), estructuras de costos, cálculo de precios, perfiles específicos de consumidores, planes de desarrollo de negocios, entre otros.

Al igual que en el caso de los secretos industriales, la DIRECTIVA contiene una definición de secretos comerciales, la cual, no obstante, nos parece poco precisa con relación a cuál es el objeto de dichos secretos. Según esta norma, se considerará como secreto comercial "aquella información cuya importancia para el desarrollo de la actividad empresarial obliga a las empresas a mantenerlas fuera del alcance de terceros ajenos a la empresa".²² Cuando decimos que esta definición no es satisfactoria no significa que consideremos que los secretos comerciales no sean relevantes para el empresario. Desde luego que sí. Sin embargo, esa es una característica que se puede predicar, de manera general, de cualquier clase de secreto empresarial y no es privativa del secreto comercial. En todo caso, hubiese sido preferible que esta definición de secreto comercial precisara a qué tipo de información se refiere en específico.

Aparte de la definición de secreto comercial prevista en la DIRECTIVA, no hemos podido identificar otra norma vigente que contenga una distinta. Tampoco encontramos ninguna en normas anteriores. De hecho, el D. Leg. N° 823 (derogado) no se refiere a los secretos comerciales en ningún momento, razón por la cual la regla procesal establecida en su artículo 121° no era aplicable y, por ende, la CCD no requería de la opinión previa de la Oficina de Inventiones y Nuevas Tecnologías del INDECOPI para emitir un pronunciamiento referido a la supuesta violación de un secreto comercial.

Sin embargo, la ausencia de una definición legal clara y precisa de secreto comercial no era impedimento, en aquella época, para que el INDECOPI pudiera emitir pronunciamientos vinculados a estos. Así, por ejemplo, mediante Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI, la SDC, brindó algunos ejemplos de lo que, a su entender, considera como secretos comerciales:

“En tal sentido, esta Sala es de la opinión que la información relacionada con la forma de comercialización, base de datos de sus clientes, estructura de costos y formación de precios de los productos que Micromega distribuye, constituyen datos que son susceptibles de calificar como secretos comerciales (...).”²³

²² Directiva N° 001-2008-TRI-INDECOPI, artículo 2, numeral 2.1.

²³ INDECOPI. Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI (7 de octubre 1998), emitida en el Expediente N° 146-1997/CCD, p. 10.

Actualmente, bajo la vigencia de la LRCD, el INDECOPI ha desarrollado criterios, inclusive más específicos, para calificar determinada información reservada como un secreto comercial. Por ejemplo, con relación a las listas de clientes, la misma SDC ha señalado, mediante Resolución N° 288-2014/SDC-INDECOPI, lo siguiente:

“53. Así, debe tenerse en cuenta que con relación a los [listados de] clientes existen diversos aspectos comerciales, siendo que -en rigor- solo algunos de ellos pueden calificar como secretos empresariales. En esa línea, como ya ha señalado esta Sala en un pronunciamiento anterior, una simple lista de clientes que no se encuentre aparejada de información complementaria sobre, por ejemplo, las negociaciones o los descuentos por volumen aplicados no puede calificarse como secreto empresarial”.²⁴

Sin embargo, en algunas ocasiones, la SDC ha encontrado dificultades para poder distinguir si determinada información se encuentra relacionada al ámbito comercial de la empresa o se refiere a un asunto de la organización interna, según explicaremos a continuación.

1.2.3 Secretos relativos a la organización interna de la empresa. Estos secretos se refieren a noticias o circunstancias que tienen interés porque están en relación con una empresa determinada y pueden ser aprovechadas por los competidores para perjudicarla.²⁵ Puede ser el caso de información sobre la situación financiera de la empresa, relaciones con sus trabajadores u otros aspectos laborales, o su información de naturaleza fiscal.

Sin embargo, estos secretos no serían equiparables con los secretos industriales y comerciales pues, a diferencia de estos, los secretos de la organización interna, en ningún caso, representarían un bien en sí mismos en el sentido que no tienen valor intrínseco que pudiera reportar una ventaja para sujetos distintos al titular de dicha información.²⁶

Lo señalado anteriormente no debe llevar a concluir que estos conocimientos no merecen protección, sino que, por el contrario, estos deben ser resguardados a fin de no afectar la posición competitiva de su titular. Se deberá tener en cuenta que la revelación de secretos empresariales referidos a información interna de una empresa se basa generalmente “en la búsqueda y transferencia de herramientas para generar estrategias de confrontación o perjuicio contra la empresa a la que corresponde dicha información. Revelar datos sensibles del funcionamiento de una empresa y de su actuación como unidad económica afecta la buena fe

²⁴ INDECOPI. Resolución N° 288-2014/SDC-INDECOPI (25 de febrero 2014), emitida en el Expediente N° 179-2012/CCD, fundamento 53.

²⁵ Cfr. GÓMEZ SEGADE, Op. Cit., p. 52.

²⁶ Cfr. Ibid., p. 53.

comercial, pues otorga herramientas a terceros para generar daño a una empresa, por medios distintos a la eficiencia competitiva”.²⁷

Siendo así, no cabe duda de que estos secretos merecen protección a través de la legislación sobre represión de la competencia desleal. Si bien nuestra legislación interna no ha establecido una categoría específica para este tipo de información empresarial confidencial, es posible asimilar la misma bajo la definición de secreto comercial prevista en la DIRECTIVA, la cual, según hemos indicado, es bastante amplia. Tan es así que, potencialmente, puede comprender casi cualquier información que sea relevante para el desarrollo de la actividad empresarial.

Cabe resaltar que esta asimilación no solo ha ocurrido a nivel normativo, sino que también se ha visto reflejada en distintos pronunciamientos emitidos por la SDC, a lo largo del tiempo. Por ejemplo, mediante Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI, emitida durante la vigencia del Decreto Ley N° 26122 (actualmente derogado), el referido órgano, al referirse a los secretos comerciales, pareciera también aludir a los secretos de la organización interna, según se puede apreciar en la referida resolución:

“(…) cabe señalar que la Sala, en anterior oportunidad, ha señalado que el secreto comercial se encuentra relacionado con la actividad comercial o financiera de una empresa, siendo que, en estos casos, no se trata de datos relacionados con los conocimientos tecnológicos con que cuenta la empresa para desarrollar su actividad económica, sino de "informes confidenciales que sin poderse considerar verdaderos y propios secretos, son mantenidos celosamente en reserva por cada fondo de comercio".²⁸

Son considerados como secreto comercial los informes confidenciales resguardados por una empresa, los cuales pueden estar referidos, inclusive, a su actividad financiera, aspecto que hemos señalado estaría comprendidos en la categoría de secretos de la organización interna. Aparentemente, este entendimiento se ha mantenido hasta la actualidad pues, a través de la Resolución N° 026-2018/SDC-INDECOPI, emitida durante la vigencia de la LRCD, se consideró que los estados financieros de una empresa constituían secreto comercial, tal como se puede apreciar a continuación:

“Sobre el particular, de la revisión de los medios probatorios que obran en el expediente, se observa que la información que calificaría como secreto comercial y que habría sido presuntamente explotada de acuerdo a lo indicado por la denunciante, sería respecto de los estados financieros de Businesshauzze [denunciante]. En esa línea, esta Comisión advierte que dicha información ha tenido un tratamiento confidencial, calidad que es otorgada por la misma Ley Tributaria, de lo que tiene

²⁷ STUCCHI, Op. Cit. p. 236.

²⁸ INDECOPI. Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI (7 de octubre 1998), emitida en el Expediente N° 146-1997/CCD, p. 7.

conocimiento plenamente Aregab [denunciada], en tanto que dicha calidad de reservada y/o confidencial ha sido otorgada por la misma ley".²⁹

Pese a esta posible confusión terminológica, lo importante es que, para la LRCD, tanto los secretos comerciales, como los secretos de la organización interna, en tanto cumplan con los requisitos allí establecidos, son considerados como secretos empresariales y encuentran protección bajo el régimen previsto en dicha norma.

1.2.4 Hacia un uso uniforme del término secreto empresarial. Como hemos podido apreciar hasta ahora, el objeto sobre el cual puede recaer un secreto empresarial puede ser de diversa índole. Ciertamente, este no se limita a información relativa al sector industrial o técnico o al sector puramente comercial de la empresa, sino que puede referirse también a su organización interna.

Siendo ello así, "aparece claro que el objeto de ese conocimiento reservado es todo lo relacionado con la empresa; es decir, se trata de secretos empresariales en sentido lato, de conocimientos reservados relativos a la empresa en cualquiera de sus aspectos o dimensiones (...)"³⁰ En cualquier caso, la determinación definitiva de la información que puede considerarse como secreto empresarial dependerá de las circunstancias específicas de cada supuesto particular.³¹

En ese sentido, resulta conveniente unificar la terminología y referirse siempre a secretos empresariales, puesto que se está tomando a la empresa como punto de referencia en todos los casos.³² De cara al régimen de protección previsto en la LRCD, el término que únicamente utiliza dicha norma es "secreto empresarial". Por ello, es preferible evitar el uso de múltiples expresiones y, sobre todo, evitar usarlas indiscriminadamente como sinónimos, pues ello podría dar lugar a posibles situaciones de inseguridad jurídica. En efecto, un secreto industrial será siempre un secreto empresarial, pero no siempre un secreto empresarial consiste en un secreto industrial, sino que se puede referir a otra clase de información confidencial, lo que puede llevar a que se incurra en errores.

²⁹INDECOPI. Resolución N° 039-2017/CCD-INDECOPI (10 de mayo de 2017), emitida en el Expediente N° 134-2016/CD1, p. 12.

³⁰ GALÁN CORONA, Op. Cit., p. 357.

³¹ Cfr. OMPI. *Disposiciones tipo sobre la protección contra la competencia desleal*. Ginebra: OMPI, 1996; p. 55

³² Cfr. GÓMEZ SEGADE, Op. Cit., p. 50.

1.3 Naturaleza jurídica. La naturaleza jurídica de un secreto empresarial no ha sido abordada de manera suficiente o clara en nuestro país a nivel del derecho positivo, ni al de la doctrina. No obstante, tras una revisión de las normas de Derecho interno que se refieren a los secretos empresariales, aquella que, de alguna manera, puede dar algunas luces con relación a su naturaleza es el D. Leg. N° 1075. En efecto, el artículo 1 de dicha norma establece un listado de los elementos constitutivos de propiedad industrial, el cual incluye a los secretos empresariales.³³ Si bien el citado artículo se refiere expresamente a estos, el resto de la norma no contiene ninguna otra disposición que los regule.

Sobre el particular, cabe preguntarse cuál es la nota común que permite considerar a los secretos empresariales como elementos constitutivos de propiedad industrial, al igual que a las patentes de invención, las marcas, las denominaciones de origen, entre otros. Se puede afirmar que dicho componente común estaría dado, precisamente, por la naturaleza jurídica que comparten los elementos constitutivos de propiedad intelectual, que es la de consistir en bienes inmateriales. De hecho, "la naturaleza jurídica de las informaciones incluidas en la figura del secreto industrial y buena parte del secreto empresarial es sustancialmente idéntica a la del objeto protegido por los derechos surgidos de la legislación sobre propiedad intelectual".³⁴

Los bienes inmateriales se definen como "creaciones de la mente humana que, mediante los medios adecuados, se hacen perceptibles y utilizables en las relaciones sociales y por su especial importancia económica son objeto de tutela jurídica especial".³⁵ También son considerados como "ideas o elementos ilimitadamente reproducibles, que como tales pueden ejecutarse en un número ilimitado de veces, que tienen autonomía suficiente frente a sus creadores para permitir su transmisión independiente y su explotación económica por parte del tercero adquirente".³⁶ A partir de esas definiciones, es posible identificar cuáles son las características esenciales de los bienes inmateriales, los cuales nos permitirán tener un entendimiento más completo de estos, desde la perspectiva jurídica. Estas son:

- i. Doble dimensión: Los bienes inmateriales tienen dos dimensiones. La primera es la dimensión inmaterial o propiamente intelectual (también denominada *corpus mysticum*), la cual está constituida por un conocimiento, idea o información creada por el intelecto humano. La otra es la dimensión material (también llamada *corpus*

³³ Esta inclusión sería concordante con lo establecido en el ADPIC, el cual considera la protección de la "información no divulgada" en el ámbito de la propiedad intelectual (sección 7, parte II).

³⁴ FONT SEGURA, Albert. *La protección internacional del secreto empresarial*. Madrid: Eurolex, 1999; p. 44.

³⁵ GÓMEZ SEGADE, Op. Cit., p. 73.

³⁶ GALÁN CORONA, Op. Cit., p. 360.

mechanicum) que consiste en el soporte o instrumento que incorpora el elemento intelectual, favoreciendo su aprehensión pues lo hace perceptible para los sentidos.³⁷

- ii. Reproducibilidad: Es ilimitadamente repetible en su doble dimensión. Es decir, a través de su manifestación corpórea, puede ser empleado por múltiples sujetos, sin que ello agote su valor o sustancia.³⁸
- iii. Ubicuidad: Es susceptible de ser poseído simultáneamente por distintos sujetos a la misma vez y en distintos lugares.
- iv. Valor o utilidad: Como consecuencia de las características señaladas, el bien inmaterial puede ser aprovechado por quien lo posee a través de su explotación económica o de la comercialización del soporte material que contiene el elemento intelectual.³⁹

Teniendo en cuenta estas características, no cabe duda que la gran mayoría de los secretos empresariales constituyen bienes inmateriales. Sin embargo, algún autor ha señalado que no todos los conocimientos comprendidos en la noción de secreto empresarial participan necesariamente de todas las características atribuidas a un bien inmaterial.⁴⁰

En efecto, los secretos empresariales cuya naturaleza jurídica es la de ser verdaderos bienes inmateriales son aquellos considerados como secretos industriales y comerciales, pues son susceptibles de representar un bien que puede ser objeto de negocios jurídicos. Esto no se predicaría de los secretos de la organización interna, los cuales no tendrían valor aisladamente considerados y, por ende, no podrían formar parte del tráfico económico.⁴¹

Según hemos indicado en el apartado 1.2.3 *ut supra*, los secretos relacionados con la organización interna consisten en información sensible que es mantenida en reserva por la empresa, puesto que, si llegara a manos de sus competidores, podrían ser aprovechados por estos para perjudicarla, lo que constituye una conducta contraria a la buena fe en el mercado.

Si bien, ciertamente, se trata de información de naturaleza distinta a la de un secreto industrial o comercial (es decir, no constituyen bienes inmateriales), ello no significa que no deba ser resguardada y protegida bajo el régimen de represión de la competencia desleal. De hecho, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la LRCV, una determinada información podrá ser considerada como secreto empresarial y recibir la protección que dicha norma prevé, independientemente de si se trata de un bien inmaterial o no.

³⁷ Cfr. OTERO LASTRES, José Manuel, et al. *Manual de Propiedad Industrial*. Madrid: Marcial Pons, 2013; p. 58.

³⁸ Cfr. GÓMEZ SEGADÉ, Op. Cit., p. 75.

³⁹ Cfr. OTERO LASTRES, Loc. Cit.

⁴⁰ Cfr. FONT SEGURA, Op. Cit., p. 47.

⁴¹ Cfr. GÓMEZ SEGADÉ, Op. Cit., p. 52.

Finalmente, debemos precisar que el régimen de protección de los secretos empresariales que prevé la LRCD no implica la asignación o concesión a su titular de un derecho para explotarlos de forma exclusiva,⁴² sino que supone el reconocimiento de distintas y específicas facultades para que este pueda hacer efectiva su titularidad sobre los mismos.⁴³

2. Requisitos del secreto empresarial

Cuando hablamos de secretos empresariales nos estamos refiriendo, básicamente, a información o conocimientos reservados o confidenciales concernientes a los distintos ámbitos de la actividad de una empresa. Sin embargo, para invocar la protección prevista en la LRCD, dicho conocimiento debe ser cualificado, debiendo cumplir, de manera concurrente, con los requisitos esenciales establecidos en el numeral 40.2 del artículo 40 de dicha norma.

Estos requisitos esenciales son los siguientes: (i) que se trate de un conocimiento sobre un objeto determinado; (ii) que quienes tengan acceso a dicho conocimiento posean voluntad o interés consciente de mantenerlo reservado, adoptando las medidas necesarias para mantener dicha información como tal; y (iii) que la información tenga un valor comercial, efectivo o potencial.

Cuando los órganos resolutivos competentes del INDECOPI analizan un caso relacionado con la presunta violación de un secreto empresarial, uno de los primeros ejercicios que realizan es determinar si la supuesta información confidencial del denunciante agraviado cumple con los requisitos antes expuesto. Así lo ha dejado saber la SDC mediante Resolución N° 065-2018/SDC-INDECOPI, la cual señala lo siguiente:

"44. Conforme a lo señalado en el marco normativo, el primer paso para determinar la existencia de infracciones de esta naturaleza, consiste en verificar si la información de titularidad de Forjadora Andina califica como secreto comercial, en los términos expuestos en el numeral 37 de la presente resolución. Esta constatación surge como presupuesto natural de la infracción denunciada, pues a fin de determinar la indebida explotación de un secreto comercial, resulta primordial contar con la certeza de que la información empleada de forma presuntamente ilegítima cumple con las condiciones exigidas por nuestro ordenamiento jurídico para ser considerada como secreto comercial".⁴⁴

Al respecto, cabe señalar que, en el marco de un procedimiento sancionador por la presunta comisión de un acto de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos

⁴² MASSAGUER, Op. Cit., p. 391.

⁴³ Desarrollaremos esta cuestión en el Capítulo II del presente trabajo.

⁴⁴ INDECOPI. Resolución 0065-2018/SDC-INDECOPI (22 de marzo de 2018), emitida en el Expediente N° 091-2016/CD1, fundamento 44.

empresariales, es el denunciante, titular del secreto empresarial en cuestión, quien tiene la carga de probar que su información cumple con cada uno de los requisitos esenciales establecidos en la LRCD. En caso el órgano resolutorio del INDECOPI determine que no concurre al menos uno de dichos elementos, procederá a declarar infundada la denuncia.

Por tal motivo, a fin de poder invocar el régimen de protección establecido en la LRCD, es sumamente importante que el titular de un secreto empresarial conozca cuál es el contenido y alcance de cada uno de estos elementos, de manera que pueda ser capaz de acreditar que cumple con estos. A continuación, procederemos a desarrollar cada uno, incluyendo referencias a distintos pronunciamientos del INDECOPI, en los que se analizaron estos requisitos.

2.1 Un conocimiento reservado sobre un objeto determinado. Este requisito engloba, a su vez, dos condiciones: (i) que se trate de un conocimiento reservado y (ii) que dicho conocimiento recaiga sobre un objeto determinado. Metodológicamente, los órganos resolutorios del INDECOPI han establecido, como criterio, que se deberá analizar primero la concurrencia de la condición señalada en (ii) y, en solo en caso logren identificar con precisión dicho objeto determinado, procederán a evaluar si es que este conocimiento tiene carácter reservado. Ello se puede apreciar en la Resolución N° 169-2018/SDC-INDECOPI, la cual ha señalado lo siguiente:

"74. De acuerdo con el primer requisito, la información necesariamente debe versar sobre un objeto determinado, esto es, estar referida a algún dato específico e identificable. Una vez individualizada la información y determinada su existencia, se podrá apreciar si esta es de naturaleza reservada (caso contrario, no podría calificar como un "secreto empresarial"), lo cual supone analizar si esta se encuentra o no a disposición de terceros no autorizados".⁴⁵

Con relación a la condición referida a que el conocimiento en cuestión debe recaer sobre un objeto determinado, la citada resolución señala que debe tratarse de una información específica e identificable. En la práctica, ello supone, en primer lugar, que el titular de la información tenga que ponerla a disposición del órgano resolutorio del INDECOPI para su evaluación, no siendo suficiente aludir únicamente a la supuesta existencia de este.

Así, por ejemplo, mediante Resolución N° 499-2017/SDC-INDECOPI, la SDC declaró infundada la denuncia presentada por Servicios Chenille S.R.LTDA. debido a que, a partir de una revisión de la documentación que obraba en el expediente, se pudo verificar que dicha empresa no cumplió con proporcionar la información que habría sido indebidamente difundida

⁴⁵ INDECOPI. Resolución N° 169-2018/SDC-INDECOPI (16 de agosto de 2018), emitida en el Expediente N° 089-2017/CCD, fundamento 74.

por la parte denunciada, razón por la cual el INDECOPI estuvo impedido de poder identificar dicho conocimiento.⁴⁶

Al respecto, es necesario precisar que la presentación, en el marco del procedimiento, de un documento u otro soporte que incorpore un secreto empresarial, no significa que este se vaya a convertir en información pública. En esos casos, el titular del secreto tiene la facultad, conforme al artículo 40 de la LRCD, de solicitar al órgano resolutorio del INDECOPI respectivo que su información sea tratada bajo régimen de reserva y confidencialidad y, en consecuencia, no sea accesible a terceros a través del expediente administrativo, salvo para aquellos funcionarios públicos encargados del caso, bajo responsabilidad.⁴⁷

En otro caso, la SDC declaró infundada, mediante Resolución N° 288-2014/SDC-INDCOPI, la denuncia formulada por Noble Equipment & Services S.A.C. en contra de un ex trabajador suyo, quien habría divulgado y explotado indebidamente el *know how* que este habría adquirido en las capacitaciones especializadas, entrenamientos y participación en Comités Ejecutivos, organizados por la empresa. En ese caso, la SDC consideró que dicha información no recaería sobre un objeto determinado, siendo necesario que el denunciante precisara cuál es ese *know how* que su ex trabajador habría aprovechado indebidamente.⁴⁸

A propósito de este caso, es importante señalar que el *know how* de una empresa no comprende las habilidades que un trabajador haya adquirido durante el desempeño de sus funciones en esta. De hecho, "[n]o pueden ser objeto de secreto empresarial aquellas informaciones que forman parte de las habilidades, capacidades y experiencia profesional de carácter general de un sujeto, ni el conocimiento y relaciones que pueda tener con la clientela, aun cuando se hubieran adquirido precisamente en el desempeño de determinadas funciones para un principal".⁴⁹

Ahora bien, respecto al carácter reservado del conocimiento que constituiría el secreto empresarial, la LRCD no contiene un criterio específico con relación a este punto; sin embargo, podemos encontrar en la D.A. 489 un desarrollo más detallado. Según el artículo 260 de la norma comunitaria, una determinada información es secreta o reservada cuando, como conjunto

⁴⁶ Cfr. INDECOPI. Resolución N° 499-2017/SDC-INDECOPI (21 de agosto de 2017), emitida en el Expediente N° 111-2015/CD1, fundamento 51.

⁴⁷ Mediante Resolución N° 1069-2012/SC1, de fecha 7 de mayo de 2012, la SDC declaró infundada la denuncia presentada por Montana S.A., debido a que dicha empresa no habría cumplido con acreditar la existencia de un secreto empresarial de su titularidad mediante un documento que contenga la descripción detallada de los conocimientos que habrían sido explotados indebidamente. Cabe resaltar que, en este caso, el denunciante solo se limitó a mencionar categorías de información genéricas, pero no precisó ni aportó ningún documento que demuestre su existencia por considerar que es información muy sensible de su empresa.

⁴⁸ Cfr. INDECOPI. Resolución N° 288-2014/SDC-INDECOPI (25 de febrero 2014), emitida en el Expediente N° 179-2012/CCD, fundamentos 57 y 58.

⁴⁹ MASSAGUER, Op. Cit., p. 389.

o en la configuración y reunión precisa de sus componentes, no sea generalmente conocida ni fácilmente accesible por quienes se encuentran en los círculos que normalmente manejan la información respectiva.

En esa misma línea, se ha señalado que "[l]a información es secreta cuando los terceros, y en particular los terceros interesados en disponer de ella no tienen conocimiento en general de la misma, bien de la totalidad de la información, bien de una parte esencial de la misma o bien del resultado de la interacción de sus partes".⁵⁰

Como se puede apreciar, para que una información sea considerada como secreta, esta no debe ser generalmente conocida o fácilmente accesible para terceros. Este criterio ha sido aplicado por el INDECOPI mediante Resolución N° 1664-2006/TDC-INDECOPI que resolvió la denuncia presentada por la empresa AGS International Service S.A. contra Sodexo Perú S.A.C., acusándola de haber contratado a ex trabajadores suyos con el fin de apropiarse indebidamente de su método de cocción denominado "Cook and Chill". Sin embargo, esta imputación fue desestimada debido a que dicho conocimiento fue hecho público a raíz de un procedimiento de otorgamiento de patente seguido ante la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos.⁵¹

Por último, un punto que consideramos importante mencionar es que la comunicación de un secreto empresarial por parte de su titular a otros sujetos vinculados a su organización o actividad, que estén sujetos a obligación de confidencialidad (como es el caso de trabajadores), no ocasiona que dicho conocimiento pierda su carácter reservado. A modo de ejemplo, el INDECOPI, mediante Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI, determinó que un informe preparado por una empresa minera referido al potencial minero de determinada zona geográfica del país tenía carácter reservado en tanto dicha información no se encontró a disposición del público en general, sino solo de ciertas personas que trabajaban para dicha organización, como es el caso de su jefe de exploraciones.⁵² Como se puede apreciar, el número y la condición de las personas que tuvieron acceso a dicha información es un factor más a tener en cuenta para determinar si esta tiene carácter reservado.

⁵⁰ MASSAGUER, Op. Cit., p. 388.

⁵¹ Cfr. INDECOPI. Resolución 1664-2006/TDC-INDECOPI (25 de octubre 2006), emitida en el Expediente N° 108-2004/CCD, p. 10.

⁵² Cfr. INDECOPI. Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI (16 de febrero 2009), emitida en el Expediente N° 01-2008/CCD, fundamento 77.

2.2 Voluntad e interés consciente de mantener dicho conocimiento en reserva. Este requisito supone la verificación de que el titular del secreto empresarial tiene voluntad inequívoca de mantener el mismo en estado de reserva.

Sin embargo, es necesario que este interés se manifieste o exteriorice, específicamente, a través de la implementación de medidas necesarias para que dichos conocimientos no sean accesibles a terceros y asegurar su carácter reservado.⁵³ Al respecto, mediante Resolución N° 169-2018/SDC-INDECOPI, la SDC ha señalado lo siguiente:

"75. Complementariamente, solo podrá considerar secreta aquella información preservada con cuidado dentro del propio ámbito de conocimiento del titular y de aquellos terceros que, con un deber de reserva, hayan accedido a la misma. En ese sentido, el titular de la información debe haber adoptado medidas para evitar que se produzca la divulgación, como lo podrían ser acuerdos de confidencialidad, mecanismos de seguridad física, encriptación de datos, accesos restringidos u otras alternativas tecnológicas análogas".⁵⁴

Según se desprende de la citada resolución, estas medidas pueden ser de diversa índole. Algún especialista⁵⁵ propone la identificación de múltiples capas o niveles de protección, las cuales pueden comprender:

- i. Medidas de seguridad física: aislamiento del secreto en un área específica, limitar acceso a personas autorizadas, el establecimiento de registros y controles de acceso, entre otros.
- ii. Medidas computarizadas o electrónicas: utilización de claves o contraseñas, encriptación de datos y otras formas para limitar el acceso a través de plataformas digitales.
- iii. Políticas internas y medidas legales: la suscripción de acuerdos de confidencialidad, manuales de trabajo, recordatorios sobre deber de confidencialidad, entre otros.

No es indispensable que el titular de un secreto empresarial implemente todas las medidas de seguridad y protección antes señaladas para demostrar que tiene voluntad consciente de querer mantener dicho conocimiento en reserva. En su lugar, el estándar establecido en el artículo 40 de la LRCD es que dichas medidas sean las "necesarias" para lograr tal objetivo. De

⁵³ Algunos autores como GALÁN CORONA han señalado que estas medidas deben tener en cuenta dos ámbitos o esferas de protección. Uno de ellos debe ser frente a quienes han accedido a dicha información reservada por comunicación de su titular y el otro frente de tercero que la desconocen.

Cfr. GALÁN CORONA, Eduardo. *Artículo 13. Violación de secretos*. En: Bercovitz Rodríguez-Cano, Alberto, dir. *Comentarios a la Ley de Competencia Desleal*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2011; p. 359.

⁵⁴ INDECOPI. Resolución N° 169-2018/SDC-INDECOPI (16 de agosto de 2018), emitida en el Expediente N° 089-2017/CCD, fundamento 75.

⁵⁵ Vid. KROTOSKI, Mark L. *Common Issues and challenges in prosecuting trade secrets and economic espionage act cases*". United States Attorneys' Bulletin, Vol. 57, 2009, p. 10.

manera similar, el artículo 260 de la D.A. 489 hace alusión a que dichas medidas deben ser "razonables", es decir, adecuadas a cada caso concreto, atendiendo al tipo de información en cuestión, su valor, el soporte en que se encuentra incorporada, entre otras consideraciones.

Es importante resaltar que, entre las medidas de seguridad y protección mencionadas, aquella que es usada con mayor frecuencia es la suscripción de cláusulas o pactos de confidencialidad entre el titular del secreto empresarial y las personas que hayan accedido a este legítimamente. De hecho, en varias ocasiones, el análisis que ha efectuado el INDECOPI con relación a este segundo requisito se ha limitado a la verificación de la existencia de dichas cláusulas o pactos. Así, por ejemplo, mediante Resolución N° 048-2017/SDC-INDECOPI, la SDC declaró fundada la denuncia interpuesta por la empresa Carrier Service S.A. en contra de Fast Services MJ S.A.C. por cuanto no logró acreditar que la misma fue resguardada en régimen de reserva por la denunciante, según se aprecia a continuación:

"25. (...) En efecto, es necesario que Carrier haya tenido la voluntad e interés consciente de mantenerla en reserva, adoptando las medidas necesaria para ello, como por ejemplo, a través de un acuerdo de confidencialidad que los colaboradores de la empresa deban firmar y en donde se detalle qué información de la denunciante sería confidencial; sin embargo, a pesar de que Carrier ha presentado su relación de clientes durante la tramitación del presente procedimiento, no ha presentado un acuerdo de confidencialidad o un documento similar a fin de acreditar el carácter confidencial de dicha información".⁵⁶

Si bien las cláusulas o pactos de confidencialidad suelen ser un medio de prueba sumamente relevante, lo cierto es que esta debe reunir ciertas características para que sean efectivas. Al respecto, en un anterior pronunciamiento, el INDECOPI ha establecido que no es suficiente, como medida de seguridad, la suscripción de cláusulas genéricas de confidencialidad (esto es, aquellas que prevén una obligación general de guardar reserva sobre toda la información relativa a la empresa), sino que es preciso que dicha cláusula se refiera de forma expresa al conocimiento secreto que se pretende mantener en reserva y establezca las limitaciones o restricciones específicas a su utilización, de modo que quien vaya a tener acceso al mismo sepa sobre su carácter reservado y le otorgue el tratamiento correspondiente.

Un pronunciamiento interesante es el emitido mediante Resolución N° 296-2011/SC1-INDECOPI que resolvió la denuncia interpuesta por Universal Student Exchange Perú S.A.C. en contra de Intrax Perú S.A.C., acusándola de haber utilizado indebidamente, en provecho propio, la base de datos y direcciones electrónicas de los participantes del programa "Work and

⁵⁶ INDECOPI. Resolución N° 048-2017/SDC-INDECOPI (26 de enero de 2017), emitida en el Expediente N° 102-2015/CD1, fundamento 25.

Travel" que ambas desarrollaron de manera conjunta. En dicho caso, el INDECOPI declaró infundada la referida denuncia por cuanto no se habría acreditado que se establecieron medidas de seguridad para restringir o limitar el uso de la referida información, según se puede observar en la referida resolución:

"99. Sin perjuicio de lo expuesto, debe precisarse que la cláusula [de confidencialidad] analizada tampoco establece una referencia expresa e inequívoca a la base de datos y direcciones electrónicas de los participantes del programa "Work and Travel". Así, únicamente contiene una obligación genérica de confidencialidad respecto de la información referida a la organización, métodos de operación y procedimientos de Intrax Work Travel y Universal.

(...)

101. En este escenario, y teniendo en consideración que la información es un bien público, y que los datos de contacto y correos electrónicos de los participantes del programa "Work and Travel" no se encuentran contemplados expresamente dentro de la cláusula de confidencialidad a la que hizo referencia Universal en su denuncia, no se puede presumir que Intrax Work Travel tuviera la obligación de abstenerse de explotar dicha información en beneficio de su grupo empresarial Intrax Cultural Exchange".⁵⁷

Como se puede apreciar, el rol que tienen estas cláusulas y pactos de confidencialidad es muy importante; sin embargo, consideramos que este no debiera ser el único mecanismo posible para que el titular del secreto empresarial pueda demostrar que tiene voluntad consciente de mantener su información en estado de reserva pues, como indicábamos, la LRCD habla, en general, de medidas necesarias y no establece un único estándar sobre el particular.

2.3 El valor comercial, real o potencial, de la información. Con relación a este requisito, el INDECOPI ha considerado que una determinada información reservada tendrá valor comercial, cuando su utilización, en régimen de reserva, reporte un provecho económico o patrimonial para su titular, por suponer una ventaja frente a los competidores que la desconocen.⁵⁸ Así, por ejemplo, mediante Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI, la SDC consideró que un informe preparado por una empresa minera sobre el potencial minero de determinada zona geográfica sí tendría valor comercial atendiendo a la posible aplicación que se le puede dar a dicho conocimiento, como se aprecia a continuación:

"80. Finalmente, con relación al tercer requisito referido a que la información o conocimiento debe tener un valor comercial, en el presente caso, el valor comercial está dado por el uso que en la

⁵⁷ INDECOPI. Resolución N° 296-2011/SC1-INDECOPI (9 de febrero 2011), emitida en el Expediente N° 181-2009/CCD, fundamentos 99 y 101.

⁵⁸ Cfr. INDECOPI. Resolución N° 169-2018/SDC-INDECOPI (16 de agosto de 2018), emitida en el Expediente N° 089-2017/CCD, fundamento 76.

industria minera se le puede dar a esa información. Resulta bastante común para el mercado minero que se comercialice este tipo de información que da cuenta de la existencia de yacimientos mineros en determinada zona. En esta línea se puede sostener que mientras más específica y fundamentada sea la información, mayor será su valor comercial".⁵⁹

Si bien la citada resolución califica el valor comercial de la referida información en función de su utilidad económica (incluso, se refiere a la posibilidad de que pueda ser comercializada), este no es el único criterio para poder determinar la configuración de este requisito. Por el contrario, en muchas ocasiones, esta evaluación supone la realización de un análisis de la posición del titular del secreto empresarial en relación con la de sus competidores que no poseen el conocimiento secreto. De allí que se haya entendido que, cuando la norma alude a "valor comercial", se refiere, en realidad, a "valor competitivo", debiendo este ser analizado en términos relativos, es decir, en función de las ventajas que otorga el secreto a su titular, y no en términos absolutos (por ejemplo, la asignación de una cuantía o precio determinado).⁶⁰

Ahora bien, cabe señalar que existen algunos tipos de información empresarial secreta que, en sí misma, no tendría un valor patrimonial concreto o que, aparentemente, no reportaría una ventaja competitiva⁶¹ y, sin embargo, su titular tiene igualmente un alto interés en que esta no sea conocida por terceros.

Con relación a este tipo de conocimientos secretos, se ha llegado a señalar que no sería indispensable que su titular deba acreditar la existencia de una ventaja competitiva concreta pues, en todo caso, lo que se pretendería, al mantener el carácter reservado de dicha información, es evitar posibles afectaciones que terminen perjudicando su posición en el mercado.⁶²

Hay que señalar que si bien el valor comercial o competitivo de estos conocimientos secretos, por sus particularidades, debería ser calificados siguiendo un estándar distinto (pues no siempre será evidente la existencia de un valor patrimonial), lo cierto es que, a efectos prácticos, lo más recomendable es que el titular del secreto cumpla, de todas formas, con justificar la existencia de dicho valor, invocando la importancia de mantenerlos en estado de reserva y los posibles riesgos y daños que podrían suscitarse si terceros no autorizados la llegaran a conocer.

⁵⁹ INDECOPI. Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI (16 de febrero 2009), emitida en el Expediente N° 01-2008/CCD, fundamento 80.

⁶⁰ Cfr. MASSAGUER, Op. Cit., p. 390.

⁶¹ Este sería el caso de los secretos concernientes a la organización interna de la empresa, los cuales hemos descrito en la sección 1.2.3 del presente trabajo.

⁶² Cfr. GALÁN CORONA, Op. Cit., p. 359.

Capítulo 2

La protección de los secretos empresariales conforme a la legislación peruana sobre represión de la competencia desleal

1. ¿Por qué se protegen los secretos empresariales?

Los secretos empresariales se protegen legalmente por diversas razones. Desde un primer punto de vista, este régimen de protección tendría por propósito tutelar los intereses legítimos particulares (inclusive, patrimoniales) del empresario que ha dedicado esfuerzos para desarrollar, por sus propios medios, información empresarial y, principalmente, para establecer mecanismos o medidas que le permitan mantenerla a salvo de la intromisión de terceros no autorizados. Mediante Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI, la SDC ha reconocido este primer sustento de la protección de los secretos empresariales en los siguientes términos:

"61. Ahora bien, es natural que en la medida que la obtención de estos conocimientos implica una inversión sustantiva de tiempo, recursos económicos y esfuerzo, el empresario que desarrolla los conocimientos opte por mantener gran parte de estos en reserva o confidencialidad. Ciertamente, la información sistematizada que una empresa produce sobre los procesos industriales, sobre las transacciones comerciales o sobre su actividad empresarial cuesta y, por tanto, para propiciar que esta inversión sea aprovechada por su titular y no por cualquier tercero no autorizado, el sistema legal le otorga a estos conocimientos una "exclusividad relativa" a manera de secreto empresarial".⁶³

En efecto, a través de la protección de los secretos empresariales, se favorece que los titulares de estos puedan preservar los resultados de su esfuerzo, impidiendo que otros sujetos se aprovechen de dichos conocimientos indebidamente. Como ya hemos apreciado, un elemento esencial del secreto empresarial es, precisamente, su carácter reservado por lo que, si dicha condición se pierde, el interés (y la inversión) realizada por su titular también se perdería, perjudicando su posición en el mercado.⁶⁴ De allí que sea sumamente importante que el titular del secreto empresarial cuente con mecanismos legales para poder defenderlo.

Sin perjuicio de lo anterior, si bien la protección legal de los secretos empresariales encontraría parte de su sustento en la tutela de los intereses particulares del empresario, no es menos cierto que dicho régimen trascendería dicha esfera y buscaría también resguardar un interés general relacionado a dos propósitos específicos: (i) alentar la innovación y la creación intelectual y (ii) proteger el correcto desarrollo del proceso competitivo en el mercado, es decir, generar una competencia justa y acorde a la buena fe empresarial.

⁶³ INDECOPI. Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI (7 de mayo 2012), emitida en el Expediente N° 071-2010/CCD, fundamento 61.

⁶⁴ Cfr. Capítulo 1, sección 2.1.

Con relación al primero de dichos propósitos, el INDECOPI ha señalado, en un anterior pronunciamiento, que la finalidad de la protección estatal de los secretos empresariales es evitar que se desincentive la investigación de nuevas formas de conocimiento que promuevan el avance industrial, comercial, tecnológico o científico.⁶⁵ Al respecto, si bien los secretos empresariales no tienen que consistir necesariamente en información novedosa (como sí ocurre, por ejemplo, con las invenciones protegidas por derechos de patente), lo cierto es que su creación supone un esfuerzo intelectual de su titular por generar mejores prestaciones y posicionarse en el mercado o, por lo menos, para evitar que su posición no disminuya.

La protección legal de los secretos empresariales constituye un importante incentivo para la creación de información de carácter empresarial en la medida que fomenta la innovación en el mercado.⁶⁶ Respecto a la idea de innovación, se ha dicho que consiste en "uno de los motores que concreta el hallazgo y la utilización de conocimiento para el logro de eficiencias empresariales".⁶⁷ Ahora bien, si la innovación es un elemento importante para promover la competencia, entonces deviene en indispensable que el ordenamiento jurídico proteja los secretos empresariales pues, de lo contrario, no tendría incentivos para continuar la creación intelectual.

De otro lado, con relación al segundo propósito mencionado, no cabe duda de que, si la violación de un secreto empresarial ha sido catalogada como una modalidad de acto de competencia desleal, ello significa que el fundamento de la protección de dichos conocimientos secretos residiría también en el interés general de mantener y preservar el correcto desenvolvimiento de un mercado en competencia.

En efecto, cuando un sujeto se apropia, explota o divulga indebidamente un secreto empresarial sin autorización de su titular, está introduciendo un elemento que distorsiona e impide el correcto funcionamiento del proceso competitivo por cuanto (i) afecta de manera injusta la posición que el titular del secreto ha adquirido en el mercado y (ii) quien la sustrae mejora su posición competitiva, pero no en función a su propio esfuerzo, sino aprovechándose de las eficiencias generadas por otro, lo cual es abiertamente contrario a las exigencias de la buena fe empresarial.⁶⁸

⁶⁵ Cfr. INDECOPI. Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI (7 de mayo 2012), emitida en el Expediente N° 071-2010/CCD, fundamento 62.

En dicho pronunciamiento, la SDC citó la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos de Norteamérica en el caso *Kewanee Oil Company v. Bicron Corp.* (416 U.S. 470) por medio de la cual se estableció que la finalidad de la protección de los secretos empresariales o *trade secrets* reside en la necesidad de fomentar la innovación y el descubrimiento tecnológico y científico, así como la competencia.

⁶⁶ Cfr. GALÁN CORONA, Op. Cit., p. 361.

⁶⁷ STUCCHI, Op. Cit. p. 208.

⁶⁸ Cfr. GALÁN CORONA, Op. Cit., p. 361.

Del mismo modo, la protección de los secretos empresariales, a través del régimen de represión de la competencia desleal, buscaría, en el fondo, proteger a los consumidores.⁶⁹ Ciertamente, al reprimir estos actos, las condiciones de mercado se vuelven más transparentes y los consumidores podrán premiar con su elección a aquellos agentes económicos que hayan concurrido en base a sus propias prestaciones y eficiencias y no a aquellos que se aprovecharon ilegítimamente de los conocimientos secretos de terceros.

En consecuencia, como se puede apreciar, existen múltiples razones por las cuales el ordenamiento jurídico debe proteger los secretos empresariales. Sin embargo, consideramos que no se trata de proteger "el secreto por el secreto", sino que es preciso protegerlo porque, detrás ello, se beneficia y cautela el interés de la comunidad. Aunque la revelación de un secreto empresarial permitiría que otros sujetos puedan utilizarla productivamente, lo cierto es que "dicho beneficio social [siempre] será inferior a la suma de los costos sociales generados por la sustracción de información por robo o espionaje"⁷⁰ en tanto dichos actos reducen los incentivos a la actividad creativa, afectan el proceso competitivo y, en última instancia, perjudican a los consumidores.

2. El régimen de protección de los secretos empresariales previsto en la LRCD

Luego de haber identificado cuáles son las razones que justifican que el ordenamiento jurídico peruano establezca un régimen legal para proteger los secretos empresariales, procederemos a describir cuál sería dicho régimen y qué alcances tiene.

Antes de abordar este tema, es pertinente mencionar que, en términos generales, no existe un régimen predeterminado de protección de secretos empresariales.⁷¹ Si bien hay normas de Derecho internacional - como el artículo 39 del ADPIC⁷² - que establecen cuáles son los principales rasgos que debería comprender estos regímenes de protección,⁷³ lo cierto es que las

⁶⁹ Cfr. BERCOVITZ, Alberto. *Nociones introductorias*. En su: *Comentarios a la Ley de Competencia Desleal*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2011, p. 44.

⁷⁰ SOSA, Alex. Competencia desleal y el resguardo de los secretos empresariales. *THĒMIS – Revista de Derecho*, 68, 2016, p. 248.

⁷¹ Cfr. GÓMEZ SEGADE, Op. Cit., p. 256.

⁷² El ADPIC es un anexo del Tratado de Marrakech que crea la Organización Mundial de Comercio (OMC). Fue aprobado en la referida ciudad africana el 15 de abril de 1994. Esta es la primera norma de Derecho internacional que establece criterios mínimos de protección jurídica de los secretos empresariales, obligando a los Estados Miembros de la OMC a establecer mecanismos para proteger la "información no divulgada".

⁷³ "Artículo 39

1. Al garantizar una protección eficaz contra la competencia desleal, de conformidad con lo establecido en el artículo 10bis del Convenio de París (1967), los Miembros protegerán la información no divulgada de conformidad con el párrafo 2, y los datos que se hayan sometido a los gobiernos o a organismos oficiales, de conformidad con el párrafo 3.

reglas previstas en cada país tienen sus propias particularidades. Inclusive, en Perú, la forma en que se ha regulado la protección de los secretos empresariales no ha sido la misma durante el transcurso del tiempo.

En un primer momento, en nuestro ordenamiento jurídico, la regulación de los secretos empresariales estaba dispersa entre las leyes de represión de la competencia desleal y, principalmente, en las leyes sobre propiedad industrial. En efecto, el D. Leg. N° 823, anterior Ley de Propiedad Industrial (actualmente derogada), les dedicó todo un título donde regulaba aspectos como requisitos, características, entre otros.

Actualmente, el D. Leg. N° 1075, legislación vigente sobre propiedad industrial, solamente alude a los secretos empresariales para indicar que constituyen elementos constitutivos de propiedad industrial; sin embargo, pese a mencionarlos, la referida ley no establece ninguna regulación adicional.

Al respecto, es importante precisar que, aunque los secretos empresariales estén comprendidos en la legislación sobre propiedad industrial, estos no tienen el mismo régimen de protección que otras modalidades allí también reguladas, como es el caso de las marcas de productos, las patentes de invención, los diseños industriales, entre otros.

A diferencia de los secretos empresariales, el régimen de protección de estos elementos de propiedad industrial (llamémoslos "tradicionales") supone el reconocimiento de una situación de dominio a favor de su titular a quien se le confiere un "derecho exclusivo de explotar el objeto sobre el que recaen".⁷⁴ En otras palabras, bajo este régimen, se concede al titular de una determinada creación intelectual una suerte de monopolio legal que impide que otros sujetos tengan permitida la explotación de dicha creación, salvo que cuenten con la autorización o licencia de dicho titular. De allí que algunos autores hayan indicado que los derechos de propiedad industrial representan excepciones al principio de libertad de empresa y, en consecuencia, al principio de libre competencia.⁷⁵

2. Las personas físicas y jurídicas tendrán la posibilidad de impedir que la información que esté legítimamente bajo su control se divulgue a terceros o sea adquirida o utilizada por terceros sin su consentimiento de manera contraria a los usos comerciales honestos, en la medida en que dicha información:

- a) sea secreta en el sentido de que no sea, como cuerpo o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, generalmente conocida ni fácilmente accesible para personas introducidas en los círculos en que normalmente se utiliza el tipo de información en cuestión; y
- b) tenga un valor comercial por ser secreta; y
- c) haya sido objeto de medidas razonables, en las circunstancias, para mantenerla secreta, tomadas por la persona que legítimamente la controla (...).

⁷⁴ Cfr. OTERO LASTRES, Op. Cit., p. 55.

⁷⁵ Cfr. Ibid.

Estos derechos tradicionales de propiedad intelectual presentan determinadas características que los distinguen de otras modalidades de protección. A continuación, desarrollaremos brevemente esas cualidades.

- i. Son derechos exclusivos y excluyentes: Los derechos de propiedad industrial tienen dos dimensiones. La primera de ellas, como adelantamos, consiste en la facultad otorgada al titular del derecho para explotar o utilizar, de manera exclusiva, la creación intelectual. Es decir, se genera un espacio o ámbito de acción que está reservado únicamente para el titular y que, en consecuencia, no podría ser ocupado por otros sujetos, aunque reclamen y señalen haber desarrollado la misma creación intelectual de manera independiente o por sus propios medios.

La segunda dimensión de los derechos de propiedad industrial tiene que ver, precisamente, con su carácter excluyente. En efecto, cuando decimos que estos derechos son excluyentes, nos referimos a que, una vez otorgados a un titular determinado, se produce un efecto de bloqueo que impide volverlos a conceder a otros sujetos, quienes quedan obligados a abstenerse de invadir el ámbito reservado ya concedido al titular. Cabe señalar que esta segunda dimensión también implica reconocer que dicho titular tiene la facultad de prohibir o excluir a terceros de la posibilidad de aprovechar la creación que es objeto del derecho de propiedad industrial. Esta última dimensión es la más determinante "ya que contiene las facultades de exclusión que puede ejercitar el titular y, por lo mismo, es el que garantiza el espacio reservado del mercado característico de estos derechos".⁷⁶

- ii. Son derechos registrables: Estos derechos nacen en virtud de la inscripción en un registro especial. Es decir, provienen de un acto de concesión emitido por una autoridad estatal, luego de que esta haya verificado, en el marco de un procedimiento (normalmente de carácter administrativo) la reunión de determinados requisitos legales.⁷⁷ Es necesario precisar que la inscripción de la concesión de un derecho de propiedad industrial supone hacerlo público, esto es, conocido por terceros. Ello es así porque la publicidad de dicha creación intelectual permitirá, a manera de compensación, que la sociedad pueda aprovecharla al vencimiento de los derechos exclusivos y excluyentes que fueron concedidos al titular.⁷⁸ Así, la concesión y el

⁷⁶ Ibid, p. 64.

⁷⁷ Cfr. Ibid, p. 66.

⁷⁸ Así se ha entendido en la doctrina, habiéndose señalado que "[l]a normativa sobre patentes debe promover el progreso de la ciencia y para ello confiere un derecho de exclusiva, limitado en el tiempo, a cambio de la publicidad del conocimiento que debe reunir una serie de requisitos -utilidad, novedad y que no sea obvio-. Esta puesta a

registro de los derechos de propiedad industrial constituyen actos sumamente importantes pues marcan el inicio y el fin de la vigencia de los derechos exclusivos y excluyentes de los que goza el titular.

- iii. Son derechos territoriales: Al haber sido concedidos por una autoridad estatal, los derechos de propiedad industrial, en principio, únicamente surten sus efectos en el territorio del Estado que los concedió.⁷⁹ Ello sin perjuicio, desde luego, de las disposiciones especiales que determinados países pertenecientes a determinados sistemas de integración puedan establecer (por ejemplo, la CAN).
- iv. Son derechos temporalmente limitados: Estos derechos no son perpetuos, sino que se conceden por un tiempo limitado establecido expresamente en el acto de concesión y registro correspondiente. De este modo, cuando se cumpla la fecha de vencimiento del derecho, el titular habrá perdido las facultades y prerrogativas con las que contaba, a pesar de que, en la práctica, mantenga la propiedad sobre el soporte en el que se encuentra incorporada la creación intelectual. Cabe resaltar que, si bien el registro de algunos derechos de propiedad intelectual pueden ser renovables consecutivas veces, ello no significa que sean eternos pues, incluso en esos casos, se renuevan por periodos específicos y limitados.⁸⁰

Como se puede apreciar, los derechos de propiedad industrial tienen un contenido, características y alcances específicos, los cuales, no obstante, como adelantábamos, no se pueden predicar de igual forma sobre los secretos empresariales, a pesar de estar considerados como elementos de propiedad industrial por la ley peruana. En efecto, la principal limitación al régimen de protección de los secretos empresariales es que no pueden estar amparados por un derecho de exclusiva.⁸¹

Al respecto, existen múltiples razones que sustentan tal conclusión. En primer lugar, a diferencia de los derechos tradicionales de propiedad intelectual, el titular de un secreto empresarial no requiere iniciar un procedimiento administrativo para obtener el pronunciamiento de una autoridad estatal que reconozca la titularidad sobre su creación, ni tampoco requiere que dicho reconocimiento conste en algún registro o se haga público. La

disposición se refleja en la oportunidad que existirá, una vez transcurrido el plazo correspondiente, para utilizar aquel conocimiento, ya que su publicación deberá comportar una descripción clara del mismo, así como la manera y proceso de producirlo y usarlo".

FONT SEGURA, Albert. *La protección internacional del secreto empresarial*. Madrid: Eurolex, 1999; p. 46.

⁷⁹ Cfr. OTERO LASTRES, Op. Cit., p. 69.

⁸⁰ Cfr. Ibid, p. 56.

⁸¹ Cfr. GÓMEZ SEGADE, Op. Cit., p. 256.

titularidad sobre un secreto empresarial se origina en la medida que quien lo ha desarrollado y posee legítimamente cumpla con los requisitos establecidos en la LRCO.

En segundo lugar, la protección de los secretos empresariales no está sujeta, en principio, a consideraciones de tipo geográfico y temporal pues, como indicábamos, no depende de un pronunciamiento de una autoridad estatal que determine específicamente su ámbito territorial y su vigencia. Siendo ello así, no advertimos que haya impedimento alguno que limite la potencial ubicuidad del secreto empresarial, esto es, su cualidad de existir simultáneamente al mismo tiempo en distintos lugares. Ahora bien, con relación a su duración, tenemos que precisar que la protección de un secreto empresarial se mantendrá en la medida que el conocimiento que tiene por objeto mantenga su carácter reservado.⁸² En ese sentido, potencialmente, no existe un límite temporal definido para su protección.

Sin embargo, la diferencia más importante entre el régimen de protección de la propiedad industrial y el de los secretos empresariales es que, en este último caso, el ordenamiento jurídico no reconoce expresamente la existencia, ni otorga derechos exclusivos y excluyentes a favor del titular. Es decir, no cuenta con facultad para explotar el secreto empresarial de manera exclusiva, ni para oponerse o excluir a terceros de dicho aprovechamiento (salvo en determinados casos). De este modo, si otro agente económico desarrolla por sus propios medios y esfuerzo el mismo conocimiento que es objeto de un secreto empresarial de otro agente, este último no puede impedir que aquel pueda aprovecharlo.

Sin perjuicio de ello, aunque el titular del secreto empresarial no cuente con un derecho exclusivo, ello no significa que "no exista una relación jurídica entre la persona que posee el secreto y la información que lo integra".⁸³ Al respecto, se ha señalado que el titular de un secreto empresarial ejerce sobre el mismo un monopolio fáctico o de hecho, derivado de la decisión del propio titular de mantener en estado de reserva y confidencialidad dicho conocimiento o información.

Algunos autores han catalogado este monopolio fáctico como un "derecho exclusivo imperfecto" o "derecho exclusivo relativo", en el sentido que el titular del secreto empresarial solo podría excluir de su aprovechamiento a quienes pretenden aprovecharse del mismo de manera ilegítima, pero no a quienes lo hayan desarrollado por su propia cuenta.⁸⁴ Estas expresiones no son las apropiadas en la medida en que, si la exclusividad no es plena, no es una

⁸² Cfr. FONT SEGURA, Op. Cit., p. 46.

⁸³ MASSAGUER, Op. Cit., p. 392.

⁸⁴ Cfr. FONT SEGURA, Loc. Cit.

Cfr. CÁCERES, César. *Protección jurídica de los secretos empresariales*. Lima: Cultural Cuzco, 2002, p. 46.

verdadera exclusividad. De allí que lo más adecuado sea indicar que los secretos empresariales, aun cuando se consideren bienes inmateriales y elementos constitutivos de propiedad industrial, no otorgan un derecho de exclusiva.⁸⁵

En ese sentido, en la medida que la violación de un secreto empresarial no supone la contravención de ningún derecho exclusivo, el mecanismo de protección que el ordenamiento jurídico peruano ha establecido a favor de estos es a través de las normas de represión de la competencia desleal, actualmente recogidas en la LRCD.

El hecho que los secretos empresariales sean protegidos a través del régimen de represión de la competencia desleal supone que su titular solo pueda invocar dicha protección en aquellos casos donde un tercero que concurre en el mercado cometa determinados actos que sean contrarios al principio de competencia por eficiencia.⁸⁶

Según el artículo 13 de la LRCD, aquellos actos que suponen una violación de un secreto empresarial y serían contrarios al principio de competencia justa son los siguientes:

- i. La divulgación o explotación, sin autorización de su titular, de un secreto empresarial ajeno al que un sujeto ha tenido acceso legítimamente con deber de reserva o ilegítimamente.
- ii. La adquisición de un secreto empresarial ajeno por medio de espionaje, inducción al incumplimiento de deber de reserva o procedimiento análogo.

Como se puede apreciar, la LRCD no pretende proteger los secretos empresariales frente a cualquier aprovechamiento realizado por un tercero, sino solo frente a las conductas específicas indicadas en la citada ley. En ese sentido, el titular de un secreto empresarial que haya sido víctima de alguna de estas conductas tiene derecho a invocar el régimen de protección de represión de la competencia desleal e impedir que estas se sigan ejecutando, sin perjuicio de la sanción que le pudiera corresponder a dicho agente infractor.

Ciertamente, el régimen de protección de los secretos empresariales a través de las normas de represión de la competencia desleal es menos intensa que aquel previsto para las modalidades tradicionales de propiedad industrial debido a que ésta no se da en todos los casos, sino que depende de las circunstancias en las que actúe el agente económico que afecta el secreto.⁸⁷ Sin embargo, lo cierto es que, a diferencia del régimen de propiedad industrial, el régimen previsto en la LRCD sí resulta compatible con la naturaleza del secreto empresarial y su fundamento económico.

⁸⁵ Cfr. GÓMEZ SEGADE, Op. Cit., p. 85.

⁸⁶ Cfr. SOSA, Op. Cit., p. 247.

⁸⁷ Cfr. BERCOVITZ, Op. Cit., p. 46.

Al respecto, es importante resaltar que el INDECOPI, mediante Resolución N° 2003-2010/SC1-INDECOPI, ha señalado que no es apropiado tutelar un derecho de exclusiva mediante las normas de represión de la competencia desleal pues ello conllevaría contradicciones. Veamos:

"29. Se debe ser particularmente cauteloso con la protección otorgado al empresario competidor pues por vía de la competencia no se le puede conceder una más amplia tutela sobre su innovación que la concedida en el ámbito de los derechos de exclusiva. De lo contrario, se llegaría a la contradicción de procurar a través de una vía de protección residual, una tutela no sujeta a limitaciones temporales que va más allá de los límites propios de un sistema de protección reforzado de derechos de exclusiva".⁸⁸

Siendo ello así, en tanto los secretos empresariales no implican el reconocimiento de un derecho de exclusiva, consideramos que el régimen más adecuado para protegerlos es aquel previsto en las normas de represión de la competencia desleal, razón por la cual, en nuestra opinión, es un acierto del legislador haberlos regulado bajo la LRCD.

3. La violación de secretos empresariales como acto de competencia desleal

3.1 Consideraciones previas. Conforme al artículo 6 de la LRCD, un acto de competencia desleal es aquel que resulta objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe empresarial que deben orientar la concurrencia en una economía social de mercado.

Al respecto, es necesario mencionar que, en el marco del proceso competitivo, no toda afectación ocasionada por un agente económico a la posición competitiva de su competidor es considerada un acto de competencia desleal y, por ende, deba ser reprimido. Así, por ejemplo, si un agente económico capta más consumidores a raíz del ofrecimiento de mejores condiciones de oferta y ello origina que su competidor haya perdido algunos, dicho acto no será desleal en los términos de la LRCD, sino que será considerado como un efecto natural de la pugna competitiva y, por ende, lícito. Con relación al daño concurrencial, la SDC ha señalado, mediante Resolución N° 866-2014/SDC-INDECOPI, lo siguiente:

"22. (...) Esta sustracción de clientela será lícita cuando se funde en la decisión libre e informada de los consumidores, así como en las mejores condiciones de oferta que ofrece el agente a estos. De tal manera, constituyen supuestos típicos de actuación conforme a la buena fe empresarial, ofrecer mejor

⁸⁸ INDECOPI. Resolución 2003-2010/SC1-INDECOPI (7 de julio 2010), emitida en el Expediente N° 017-2009/CCD, fundamento 29.

calidad de productos y servicios, poner a disposición de los clientes bienes a precios competitivos entre otros".⁸⁹

De este modo, si la sustracción de la clientela captada por un agente económico o, en general, una afectación a su posición económica no se sustenta en el esfuerzo de su competidor por mejorar sus prestaciones (esto es, en el principio de competencia por eficiencia), sino que se fundaría en razones o conductas ajenas a la eficiencia económica, entonces dicho daño será considerado ilícito y el acto que dio lugar al mismo, desleal. De allí que la misma SDC haya sostenido en pronunciamientos anteriores que "el concepto de lealtad establece el límite entre las formas de competir en el mercado que resultan tolerables por el sistema y aquello que ocasiona un daño concurrencial ilícito, esto es, por causas ajenas a las de la eficiencia económica".⁹⁰

Ahora bien, con relación a la inclusión de la violación de secretos empresariales como una modalidad típica de competencia desleal, no cabe duda que esta conducta es reprochable en tanto resulta contraria a las exigencias de la buena fe empresarial y a las normas de corrección que deben imperar en un mercado en competencia. Ciertamente, quien concurre en el mercado, habiéndose aprovechado de un secreto empresarial ajeno sin la autorización de su titular, no está compitiendo sobre la base de su propio esfuerzo y mérito, sino gracias al esfuerzo y la inversión realizada por otro, lo que constituye una conducta reprochable.

Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que no todo aprovechamiento de los conocimientos, informaciones o procedimientos secretos de una empresa constituye un acto de competencia desleal. En efecto, la protección de los secretos empresariales bajo el ámbito de la legislación de represión de la competencia desleal impide a su titular excluir al agente económico que, por sus propios medios, desarrolló u obtuvo ese mismo conocimiento, información o procedimiento. Por tal motivo, en estos casos, se deberá "diferenciar entre el perjuicio causado como resultado de un esfuerzo mercantil eficiente de otra empresa competidora en el mercado, de aquel perjuicio que es el resultado de una conducta ilícita contraria a la buena fe empresarial".⁹¹

A continuación, procederemos a analizar los elementos del tipo infractor de violación de secretos empresarial previstos en la LRCD.

⁸⁹ INDECOPI. Resolución N° 866-2014/SDC-INDECOPI (18 de diciembre de 2014), emitida en el Expediente N° 069-2013/CCD, fundamento 22.

⁹⁰ INDECOPI. Resolución 1664-2006/TDC-INDECOPI (25 de octubre 2006), emitida en el Expediente N° 108-2004/CCD, p. 7.

⁹¹ Cfr. INDECOPI. Resolución 2003-2010/SC1-INDECOPI (7 de julio 2010), emitida en el Expediente N° 017-2009/CCD, fundamento 53.

3.2 Modalidades de violación de secretos empresariales. El artículo 13 de la LRCD considera competencia desleal la realización de actos que tengan como efecto, real o potencial, (i) divulgar o explotar, sin autorización de su titular, secretos empresariales ajenos a los que se haya tenido acceso legítimamente con deber de reserva o ilegítimamente, y (ii) adquirir secretos empresariales ajenos por medio de espionaje, inducción al incumplimiento de deber de reserva o procedimiento análogo.

En ese sentido, el agente económico que considere que un secreto empresarial de su titularidad ha sido vulnerado o pueda ser vulnerado bajo algunas de las formas antes señaladas podrá plantear una denuncia administrativa⁹² ante los órganos resolutivos del INDECOPI en materia de represión de la competencia desleal,⁹³ a fin de que se disponga el inicio de un procedimiento administrativo sancionador por infracción a la LRCD y se determine la eventual responsabilidad administrativa del presunto infractor, incluyendo las sanciones que correspondan, de ser el caso.⁹⁴ Asimismo, el denunciante podrá solicitar la aplicación de medidas correctivas dirigidas a restablecer la leal competencia en el mercado,⁹⁵ sin perjuicio de

⁹² **D. Leg. N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal**

"Artículo 29.- Requisitos de la denuncia de parte. -

La denuncia de parte que imputa la realización de actos de competencia desleal, deberá contener:

- a) Nombre, denominación o razón social del denunciante, su domicilio y los poderes correspondientes, de ser el caso;
- b) Indicios razonables de la presunta existencia de uno o más actos de competencia desleal;
- c) Identificación de los presuntos responsables, siempre que sea posible; y,
- d) El comprobante de pago de la tasa por derecho de tramitación del procedimiento sancionador".

⁹³ **D. Leg. N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal**

"Artículo 24.- Las autoridades. -

24.1.- En primera instancia administrativa la autoridad es la Comisión, entendiéndose por ésta a la Comisión de Fiscalización de la Competencia Desleal y a las Comisiones de las Oficinas Regionales del INDECOPI en las que se desconcentren las funciones de aquélla, según la competencia territorial que sea determinada.

(...)24.2.- En segunda instancia administrativa la autoridad es el Tribunal, entendiéndose por éste al Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual del INDECOPI (...).

⁹⁴ **D. Leg. N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal**

"Artículo 52.- Parámetros de la sanción. -

52.1.- La realización de actos de competencia desleal constituye una infracción a las disposiciones de la presente Ley y será sancionada por la Comisión bajo los siguientes parámetros:

- a) Si la infracción fuera calificada como leve y no hubiera producido una afectación real en el mercado, con una amonestación;
- b) Si la infracción fuera calificada como leve, con una multa de hasta cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y que no supere el diez por ciento (10%) de los ingresos brutos percibidos por el infractor, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la expedición de la resolución de la Comisión;
- c) Si la infracción fuera calificada como grave, una multa de hasta doscientas cincuenta (250) UIT y que no supere el diez por ciento (10%) de los ingresos brutos percibidos por el infractor, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la expedición de la resolución de la Comisión;
- d) Si la infracción fuera calificada como muy grave, una multa de hasta setecientas (700) UIT y que no supere el diez por ciento (10%) de los ingresos brutos percibidos por el infractor, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la expedición de la resolución de la Comisión (...).

⁹⁵ **D. Leg. N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal**

"Artículo 55.- Medidas correctivas. -

su derecho de poder plantear, en la vía judicial correspondiente, una pretensión indemnizatoria a consecuencia de los daños ocasionados por el acto de competencia desleal.⁹⁶

Ahora bien, antes de referirnos a las conductas constitutivas de infracción, es necesario precisar que el artículo 13 de la LRCD señala que los efectos de los actos de violación de secretos pueden ser reales o potenciales. Al respecto, mediante Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI, la SDC ha señalado lo siguiente:

"En efecto, el texto expreso de la ley, al sancionar el "efecto real o potencial", entiende que la infracción se consumará en dos escenarios: cuando se produzca efectivamente el acceso indebido a un secreto empresarial ajeno; y cuando aun no habiéndose concretado el acceso al conocimiento reservado, se compruebe la existencia de una o más conductas ejecutadas por el denunciado que revelen la voluntad de adquirir dicha información confidencial".⁹⁷

Como se puede apreciar, para la configuración de un acto de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos, no será necesaria, conforme al artículo 7 de la LRCD, que el infractor haya generado un daño efectivo en perjuicio de otro agente económico que concurre en el mercado, los consumidores o el orden público económico, siendo suficiente la constatación de que la generación de dicho daño sea potencial.

Inclusive, para el propio INDECOPI, desde una perspectiva "potencial", puede existir infracción pese a que no se haya producido aún la adquisición de un secreto empresarial. No obstante, ello no significa que se pueda sancionar al presunto infractor contraviniendo los principios de causalidad y presunción de licitud que deben regir en todo procedimiento

55.1.- Además de la sanción que se imponga por la realización de un acto de competencia desleal, la Comisión podrá dictar medidas correctivas conducentes a restablecer la leal competencia en el mercado, las mismas que, entre otras, podrán consistir en:

- a) El cese del acto o la prohibición del mismo si todavía no se ha puesto en práctica;
- b) La remoción de los efectos producidos por el acto, mediante la realización de actividades, inclusive bajo condiciones determinadas;
- c) El comiso y/o la destrucción de los productos, etiquetas, envases, material infractor y demás elementos de falsa identificación;
- d) El cierre temporal del establecimiento infractor;
- e) La rectificación de las informaciones engañosas, incorrectas o falsas;
- f) La adopción de las medidas necesarias para que las autoridades aduaneras impidan el ingreso al país de los productos materia de infracción, las que deberán ser coordinadas con las autoridades competentes, de acuerdo a la legislación vigente; o,
- g) La publicación de la resolución condenatoria (...).

⁹⁶ **D. Leg. N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal "Artículo 58.- Indemnización por daños y perjuicios. -**

58.1.- Cualquier perjudicado por actos de competencia desleal declarados por la Comisión o, en su caso, por el Tribunal, podrá demandar ante el Poder Judicial la pretensión civil de indemnización por daños y perjuicios contra los responsables identificados por el INDECOPI (...).

⁹⁷ INDECOPI. Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI (7 de mayo 2012), emitida en el Expediente N° 071-2010/CCD, fundamento 66.

administrativo sancionador.⁹⁸ Por el contrario, es preciso que, en esos casos, "medien pruebas sólidas de la ejecución de uno o más actos desarrollados con el fin de acceder al secreto empresarial de titularidad de otro agente", de manera que solo en esos supuestos será posible declarar la responsabilidad administrativas del imputado.⁹⁹

Habiendo hecho esta precisión, procederemos a desarrollar cada una de las conductas típicas de violación de secretos empresariales.

3.2.1 La divulgación o explotación no autorizada de secretos empresariales por quien tuvo acceso legítimamente a estos con deber de reserva o ilegítimamente. Como se puede apreciar, este supuesto de infracción comprende dos conductas ilícitas: divulgar y explotar secretos empresariales. A continuación, explicaremos en qué consiste cada una de estas acciones:

- i. **Divulgación:** Consiste en una comunicación activa efectuada por cualquier medio o forma que permita a terceros, distintos al titular del secreto empresarial o los sujetos a quien este haya autorizado, tomar conocimiento de dicho secreto. La divulgación de un secreto empresarial no se restringe únicamente a aquellos casos donde se haya efectuado una comunicación generalizada, es decir, cuando se haya hecho una difusión o revelación del secreto al público general, sino también cuando este haya sido comunicado a una o varias personas que no estaban autorizadas para conocer del mismo.¹⁰⁰

De otro lado, con relación a la modalidad de comunicación, la LRCD no establece ninguna específica. Ello ha llevado a que se pueda entender que la divulgación de un secreto empresarial no solamente se produciría en virtud de una comunicación activa, sino también de forma pasiva cuando se facilita a terceros el acceso al secreto empresarial, de manera que puedan tomar conocimiento de este por su cuenta.¹⁰¹

Cabe resaltar que la razón que determina la deslealtad de la conducta de divulgación es la pérdida del valor del referido conocimiento a consecuencia, a su vez, de la pérdida

⁹⁸ T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable

9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario (...).

⁹⁹ INDECOPI, Op. Cit.

¹⁰⁰ Cfr. GALÁN CORONA, Op. Cit., p. 364.

¹⁰¹ Cfr. MASSAGUER, Op. Cit., p. 393.

de su carácter secreto. De ahí que se considere que la conducta infractora se consuma por el solo hecho de la comunicación, independientemente de si el receptor (no autorizado) del secreto empresarial utiliza posteriormente el mismo. En todo caso, esta última conducta podría ser analizada bajo la modalidad de explotación, pudiendo dar lugar a un eventual supuesto de concurso real de infracciones.

- ii. Explotación: Consiste en el aprovechamiento económico del secreto empresarial por un tercero distinto al titular del secreto empresarial o los sujetos a quien este haya autorizado.

Para que se consuma la conducta infractora, es necesario demostrar la realización de un acto de aprovechamiento, los cuales pueden ser de diversa índole. Por ejemplo, se puede afirmar que alguien está explotando un secreto empresarial no solo cuando utiliza o aplica ese conocimiento en un proceso productivo, industrial o comercial, sino también cuando dicha información es comercializada a otros sujetos a cambio de una contraprestación.

En ese sentido, a efectos de verificar la consumación de la conducta infractora, lo importante es que este tercero haya utilizado el conocimiento secreto, en interés propio o de un tercero, con la finalidad de obtener una utilidad, independientemente de si dicha ventaja o beneficio se concretó efectivamente o no.

Con independencia de si estamos ante un acto de divulgación o de explotación, dichas conductas serán reprochables únicamente en la medida que hayan sido realizadas por un agente económico sin contar con la autorización del titular del secreto empresarial. De este modo, si dicho titular consiente la divulgación o la explotación de su secreto por parte de un tercero, aunque ello implique que dicho conocimiento pierda su valor, dichas acciones no podrán ser reprimidas, ni sancionadas bajo la LRCD.

Es necesario precisar que, según la literalidad del artículo 13 de la LRCD, solo ciertos sujetos podrían realizar las conductas infractoras allí tipificadas. Describiremos quienes son estos sujetos:

- i. Quienes hayan tenido acceso legítimamente al secreto, pero con deber de reserva: Al respecto, tienen acceso legítimo a un secreto aquellas personas a quienes el propio titular haya autorizado expresamente su comunicación o puesta en conocimiento. Este es el caso de los trabajadores y administradores de una empresa, quienes, en razón de su función o cargo dentro de la organización, tienen que conocer el secreto empresarial. También se puede considerar en esta categoría a sujetos externos (tales como proveedores que prestan servicios al titular del secreto o socios de negocios que

realizan alguna actividad, por cuenta del titular o de manera conjunta con este), que requieran conocer dichos conocimientos secretos.

De otro lado, según exige el tipo infractor, los sujetos que han accedido legítimamente al secreto deben estar sujetos a un deber de reserva. Este deber u obligación puede provenir de una fuente legal o convencional. En el primer caso, estamos ante aquellos casos donde es la propia ley la que impone a determinados sujetos una obligación de confidencialidad y reserva respecto de la información empresarial a la que han accedido. A manera de ejemplo, la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, establece, con relación a los directores de empresas, una obligación de reserva en los siguientes términos:

"Artículo 171.- Ejercicio del cargo y reserva

Los directores desempeñan el cargo con la diligencia de un ordenado comerciante y de un representante leal.

Están obligados a guardar reserva respecto de los negocios de la sociedad y de la información social a que tengan acceso, aun después de cesar en sus funciones".

Esta norma es un claro ejemplo de obligación de reserva proveniente de una fuente legal. Es más, como se puede apreciar, el citado artículo regula la subsistencia de esta obligación, inclusive, con posterioridad al cese del cargo de director.

Respecto de las obligaciones de reserva provenientes de fuentes de carácter convencional, se trata de aquellas que se originan a raíz del concierto de voluntades de dos personas, en ejercicio de su libertad y autonomía. En efecto, a través de estos acuerdos, una de las partes se obliga frente al titular del secreto empresarial a guardar la reserva y confidencialidad de los conocimientos que le han sido comunicados legítimamente, comprometiéndose a no divulgarlos a terceros, ni a explotarlos en beneficio propio o ajeno. Usualmente, estos acuerdos se materializan a través de "pactos de confidencialidad" o de una cláusula dentro de un contrato principal (por ejemplo, contrato de licencia, distribución, locación de servicios, entre otros).

Cabe recordar que, a fin de que el titular de un secreto empresarial pueda acreditar que posee voluntad e interés consciente de mantener el carácter reservado de su información empresarial, deberá implementar medidas necesarias a tal efecto, siendo la más común, precisamente, la suscripción de acuerdos o pactos de confidencialidad con quienes hayan accedido al mismo.¹⁰² Según jurisprudencia del INDECOPI, dichos acuerdo deberán señalar con precisión razonable cuáles son los conocimientos que se

¹⁰² Vid. Capítulo 1, sección 2.2 .

mantendrán bajo régimen de reserva, así como las facultades y limitaciones a las que se encontrará sujeto el receptor de estos.¹⁰³

- ii. Quienes hayan tenido acceso al secreto ilegítimamente: Se refiere a aquellos supuestos en los que, en principio, un tercero distinto ha accedido a un secreto empresarial de titularidad de un agente económico sin contar con la autorización de este. También comprende aquellos supuestos en los que estos terceros se hayan valido de mecanismos fraudulentos o engañosos para poder adquirir el secreto empresarial ajeno, como es el caso del espionaje o la inducción al incumplimiento del deber de reserva.

Debemos resaltar que este requisito constituye, a su vez, una modalidad independiente de acto de violación de secretos empresariales, encontrándose prevista en el literal b) del artículo 13 de la LRCD.¹⁰⁴

Como se puede apreciar, son diversos los elementos del tipo infractor de violación de secretos empresariales previsto en el literal a) del artículo 13 de la LRCD. De hecho, a partir de una revisión de los múltiples pronunciamientos del INDECOPI referidos a la presunta comisión de dichas conductas, resulta sumamente difícil para los titulares de estos conocimientos demostrar que todos los elementos típicos concurren en un caso concreto. Tan es así que, durante la vigencia de la LRCD, únicamente se ha sancionado, hasta la fecha, un caso por explotación no autorizada de un secreto empresarial. A saber, el caso referido a la denuncia formulada por la empresa minera Newmont Perú S.R.L en contra del señor Ever Márquez y la empresa Back Arc Minerals S.A.C, tramitada bajo Expediente N° 001-2008/CCD y resuelta mediante Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI.¹⁰⁵

En dicho caso, Newmont denunció a Back Arc por haber explotado conocimientos secretos a los que el señor Márquez había accedido legítimamente mientras trabajó para la denunciante. Este conocimiento reservado consistió en un informe que identificaba las zonas con potencial minero en el territorio peruano, la cual es información sumamente valiosa en el sector minero. La denuncia fue declarada fundada por cuanto quedó acreditado que el ex trabajador de Newmont había tenido acceso al referido informe, el cual fue explotado (sin autorización de su titular) por Back Arc a través de la formulación de petitorios mineros sobre determinadas coordenadas geográficas que resultaron ser las mismas que el señor Márquez había conocido mientras desarrolló funciones en Newmont.

¹⁰³ Vid. INDECOPI. Resolución N° 048-2017/SDC-INDECOPI (26 de enero de 2017), emitida en el Expediente N° 102-2015/CD1, fundamento 25.

¹⁰⁴ Desarrollaremos este supuesto específico en el apartado 3.2.2.

¹⁰⁵ Vid. INDECOPI. Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI (16 de febrero 2009), emitida en el Expediente N° 01-2008/CCD.

Cabe precisar que el medio de prueba más importante que utilizó Newmont, en este caso, fue un Dictamen Pericial, elaborado por el Centro de Peritaje del Colegio de Ingenieros del Perú, el cual comparó la base de datos e informes de exploración de dicha empresa con los límites de los petitorios mineros formulados por Back Arc, concluyendo que existían coincidencias. Sin embargo, por sí solo, dicho dictamen no hubiera podido llevar a la conclusión indubitable de que Back Arc incurrió en la conducta infractora, por lo que fue necesario acompañar dicha conclusión con otros elementos de prueba (esencialmente, indicios).

Así como en este caso, el INDECOPI ha reconocido que la ausencia de prueba directas y la aplicación de un estándar de prueba indiciaria supone una dificultad para evaluar los casos de violación de secretos empresariales por divulgación o explotación no autorizada.¹⁰⁶

3.2.2 La adquisición de secretos empresariales ajenos por medio de espionaje, inducción al incumplimiento al deber de reserva o procedimiento análogo. A diferencia del supuesto anterior, el literal b) del artículo 13 de la LRCD solamente comprende una conducta típica, consistente en la adquisición de un secreto empresarial ajeno mediante la utilización de espionaje, la inducción al cumplimiento al deber de reserva u otros procedimientos análogos.

La deslealtad de esta conducta reside en el propio hecho de la adquisición del secreto empresarial, pues supone una intromisión en la esfera privada de su titular que puede dar lugar eventualmente a la pérdida del valor del secreto (pues puede llegar a ser conocido por un tercero no autorizado).

Ahora bien, como indica el referido artículo, la adquisición del secreto se debe haber realizado a través de la realización de determinados mecanismos, que son:

- i. Espionaje: El cual implica, por un lado, un comportamiento deliberado y activo dirigido a obtener el conocimiento de un secreto empresarial y, “de otro, la utilización de medios reprobables”.¹⁰⁷ Como quiera que este mecanismo supone plena conciencia de la ilegitimidad de estas acciones, no se considera espionaje a quienes hayan obtenido un secreto empresarial por accidente o error, es decir, de manera no deliberada y fraudulenta.

Si bien quien realiza los actos de espionaje es, precisamente, un espía, lo lógico es que, en principio, también sea responsable de esta conducta infractora el sujeto por cuenta de quien se está realizando el espionaje. Sin perjuicio de ello, en la medida que no se

¹⁰⁶ Cfr. INDECOPI. Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI (7 de mayo 2012), emitida en el Expediente N° 071-2010/CCD, fundamento 119.

¹⁰⁷ GALÁN CORONA, Op. Cit., p. 374.

han planteado casos por violación de secretos empresariales por espionaje, se desconoce cuál sería el criterio que aplicaría el INDECOPI en estos casos.¹⁰⁸

- ii. Inducción al incumplimiento al deber de reserva: Supone la interferencia ejercida por un sujeto (inductor) en el marco de una relación contractual o acuerdo entre el titular de un secreto empresarial y otra persona natural o jurídica (por ejemplo, trabajadores, proveedores, socios de negocios, etc.), en virtud del cual esta última se obliga a mantener en reserva dicho conocimiento. La finalidad de esta interferencia sería provocar que esta persona (obligado) incumpla su deber de reserva o dé lugar a la terminación de dicho acuerdo o contrato, para que pueda proceder a comunicarle el secreto empresarial al inductor.
- iii. Procedimiento análogo: Se refiere a cualquier otro mecanismo fraudulento o engañoso para acceder y adquirir ilegítimamente un secreto empresarial. Dado que el artículo se refiere a mecanismos "análogos", ello nos lleva a pensar que estos deberían tratarse de procedimientos en los que el interesado se vale de la actuación o intercesión de un tercero para adquirir un secreto empresarial, teniendo plena conciencia del carácter ilícito de dichos actos.

La jurisprudencia del INDECOPI con relación a la presunta comisión de actos de violación de secretos empresariales bajo las modalidades previstas en el literal b) del artículo 13 de la LRCD son bastantes escasas e, inclusive, hemos podido verificar que, en ningún caso, existe un pronunciamiento que haya sido declarado fundado. Sin embargo, entre los pocos casos que hemos identificado, la mayoría versan sobre la supuesta sustracción de información confidencial empresarial por parte de trabajadores o ex trabajadores de su titular, supuestos que el INDECOPI suele encuadrar en el literal b) del artículo 13 LRCD.

Por ejemplo, mediante Resolución N° 069-2012/SC1-INDECOPI, la SDC resolvió, en última instancia administrativa, la denuncia interpuesta por Corporación de Refrigeración S.A.C. en contra de Corporación de Soluciones Integrales S.A.C., la señora Carmen Urbina, el señor Juan Manuel Benites y la señora Rosa Davis, habiendo sido estos tres últimos sujetos ex trabajadores de la denunciante y accionistas de la empresa denunciada. En este caso, la denuncia versó sobre la supuesta sustracción de información confidencial del denunciante (bases de datos y formatos internos) por parte de las personas naturales señaladas, quienes pretendían utilizarla

¹⁰⁸ Ciertamente, es posible que existan algunas limitaciones bajo el régimen de la LRCD para poder sancionar a un espía si es que este no es un agente económico que realiza actividad concurrencial en el mercado. En todo caso, quien podría resultar responsable de dicha conducta es precisamente el agente por cuenta de quien se realiza el espionaje pues se presume que este tiene un interés en obtener el secreto empresarial ajeno.

en favor de la actividad económica de la empresa que constituyeron y que opera en el mismo rubro que la denunciante. En dicha oportunidad, la denuncia fue declarada infundada pues "aun cuando la recurrente indicó que el 20 de enero de 2010 la señora Urbina habría sustraído información reservada de las instalaciones de la empresa, esta no ha presentado medio probatorio alguno en el procedimiento que sustente su afirmación tales como vídeos, fotografías, actas de constatación policial o notarial, etc.". ¹⁰⁹

Según se puede apreciar, la SDC requirió al denunciante que aporte pruebas que acrediten la realización del supuesto acto de sustracción. Si bien ello es deseable, lo cierto es que, en muchas ocasiones, estas conductas ilícitas son desarrolladas a espaldas del titular del secreto, procurando que este no logre percatarse de dicha sustracción. Sin embargo, pese a estas dificultades probatorias, el INDECOPI ha aplicado criterios, incluso, más rigurosos que el expuesto en el párrafo anterior. Así, mediante Resolución N° 866-2014/SDC-INDECOPI, la SDC aplicó el siguiente estándar:

"88. En este punto, según la denunciante [Geoinstruments], el señor Lozano [ex Gerente de Geotécnica de Geoinstruments] habría sustraído bienes que le pertenecen consistentes en un disco duro de la laptop "Tough Book" y la llave física (USB) del programa "WELLCAD", los cuales contendrían información que sería utilizada en el desarrollo de las actividades de Geo Engineering Services [denunciada y empresa de propiedad del señor Lozano], perjudicándola.

89. Al respecto, este colegiado aprecia de Geoinstruments imputa al señor Lozano la comisión del delito de apropiación ilícita, para lo cual se requiere que aporte, al presente procedimiento, medios probatorios que acrediten la declaración de este hecho ilícito, no bastando una alegación, toda vez que se presume la inconciencia del denunciando.

90. Sobre el particular, de la documentación que obra en el expediente, se aprecia que la denunciante no ha aportado una sentencia judicial que atribuya responsabilidad penal al señor Lozano por el delito de apropiación ilícita. Es más, únicamente, se observa el inicio de investigaciones preliminares iniciadas por una denuncia de Geoinstruments contra el referido señor por la presunta comisión de estafa, pero no de apropiación ilícita". ¹¹⁰

Como se aprecia, ya no resulta suficiente aportar pruebas que demuestren la realización del acto de sustracción, sino que, inclusive, si dicha conducta califica como un delito, el INDECOPI requerirá una sentencia judicial condenatoria firme. Esto eleva, en determinados casos, el estándar de prueba de los actos de violación de secretos empresariales.

¹⁰⁹ INDECOPI. Resolución N° 069-2012/SC1-INDECOPI (12 de enero 2012), emitida en el Expediente N° 043-2010/CCD, fundamento 33.

¹¹⁰ INDECOPI. Resolución N° 866-2014/SDC-INDECOPI (18 de diciembre de 2014), emitida en el Expediente N° 069-2013/CCD, fundamentos 88 y ss.



Capítulo 3

La violación de un secreto empresarial por parte de un trabajador. Análisis crítico de la jurisprudencia del INDECOPI

1. Planteamiento del problema

Según hemos expuesto en la Introducción del presente trabajo, para algunas empresas, la protección de sus secretos empresariales es un asunto de suma importancia en tanto su mantenimiento en régimen de reserva les permite obtener una ventaja competitiva en el mercado. Así, dichas empresas buscarán establecer medidas de seguridad que les permitan resguardar dichos secretos y conservarlos fuera del alcance de terceras personas.

Sin embargo, en la práctica, una de las preocupaciones más latentes para los titulares de secretos empresariales es el riesgo de que alguno de los miembros de su organización (por ejemplo, trabajadores o directivos) que hayan tenido acceso legítimo a los mismos, puedan participar de un eventual acto de violación de dichos secretos, divulgándolos a sujetos no autorizados o explotándolos, por cuenta propia o de terceros, en el marco de una actividad económica.

En efecto, si revisamos la jurisprudencia del INDECOPI en materia de violación de secretos empresariales, emitida durante la vigencia de la LRCD, podemos apreciar que, en la mayoría de los casos, los titulares han planteado denuncias en contra de trabajadores o ex trabajadores suyos, las cuales, no obstante, han sido desestimadas casi en su totalidad.

Siendo ello así, podríamos llegar a pensar que, aparentemente, el ordenamiento jurídico peruano no establece ningún régimen de protección para el titular de un secreto empresarial frente a posibles amenazas de trabajadores o ex trabajadores suyos, muy a pesar de que, como mencionábamos, estos casos son los más usuales y los que suelen generar más preocupación en las empresas.

Por ello, en este último capítulo, procederemos a analizar la jurisprudencia desarrollada por el INDECOPI y, a través de esta, los distintos criterios adoptados por la referida entidad cuando ha tenido que resolver una denuncia por la presunta comisión de un acto de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos empresariales, dirigida en contra de un trabajador o ex trabajador. Finalmente, a la luz de los criterios identificados, evaluaremos si el régimen sobre represión de la competencia desleal es la vía legal apropiada para proteger los secretos empresariales frente a posibles violaciones por parte de un trabajador o ex trabajador.

2. La violación de un secreto empresarial por parte de un trabajador. Análisis de la jurisprudencia del INDECOPI

Para un mejor análisis de la cuestión planteada, procederemos a revisar y analizar de forma crítica los pronunciamientos del INDECOPI con relación a la presunta violación de secretos empresariales, que hayan sido emitidos tanto bajo la vigencia del Decreto Ley N° 26122, anterior Ley sobre Represión de la Competencia Desleal (actualmente derogada), como bajo la vigencia de la actual LRCD.

2.1 Pronunciamientos del INDECOPI durante la vigencia del Decreto Ley N° 26122.

Durante la vigencia del Decreto Ley N° 26122, hemos podido identificar que, entre los pocos pronunciamientos del INDECOPI que declaran la existencia de un acto de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos,¹¹¹ existe una resolución que dispuso sancionar con multa a un ex trabajador. Nos referimos a la Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI, por medio de la cual la SDC resolvió, en segunda instancia administrativa, la denuncia formulada por la empresa Micromega S.A. en contra de los señores César Gonzalo y Álvaro Castro (ex trabajadores de la denunciante) y de la empresa de la competencia Ferca Data S.A., donde dichas personas naturales desarrollaron funciones posteriormente.

A través de dicha denuncia, Micromega acusó al señor Castro de haber divulgado, sin su consentimiento, un secreto comercial de su titularidad a Ferca Data, consistente en una cotización de producto que había preparado a solicitud del cliente Polysistemas. De este modo, a consecuencia de la divulgación del secreto de Micromega, la denunciada tuvo la posibilidad de enviar, por adelantado, a dicho cliente una nueva cotización sobre el mismo producto, pero cuyas condiciones de oferta superaban a aquellas planteadas por Micromega.

Con relación a la presunta responsabilidad del señor Castro en los hechos denunciados, la SDC tuvo en consideración lo siguiente:

- i. El señor Castro trabajó en Micromega realizando labores de comercialización y servicio técnico desde el 1 de febrero de 1997 hasta el 8 de setiembre de 1997, fecha en la cual renunció.
- ii. El 2 de setiembre de 1997, mientras todavía realizaba labores en Micromega, el señor Castro envió por fax una cotización a nombre de Ferca Data a Polysistemas, atendiendo el requerimiento de cotización que dicho cliente había solicitado a la denunciante.

¹¹¹ Supuesto de infracción tipificado en el artículo 15 del Decreto Ley N° 26122.

- iii. La cotización enviada por Ferca Data fue por un precio menor al ofrecido después por Micromega.
- iv. El señor Castro inició actividades en Ferca Data el 25 de setiembre de 1997.

Al haber quedado acreditados, en el marco del procedimiento, los puntos antes señalados, la SDC concluyó que "el señor Castro, en nombre de Ferca Data, explotó información a la que tenía acceso en su calidad de empleado de Micromega, relativa al requerimiento de la mencionada cotización por parte de Polysistemas y a la valorización de equipos efectuada por la denunciante, sin haber obtenido la correspondiente autorización".¹¹² En consecuencia, declaró fundada la denuncia planteada por Micromega en el extremo que se imputó al señor Castro y a Ferca Data la presunta infracción al artículo 15 del Decreto Ley N° 26122 que tipifica los actos de violación de secretos, y dispuso sancionar a cada uno de ellos con multas equivalentes a 2.5 UIT, así como ordenar su inscripción en el registro de personas infractoras.

Como se puede apreciar, bajo la vigencia del Decreto Ley N° 26122, sí era posible hallar responsable a un trabajador o ex trabajador de la comisión de un acto violación de secretos empresariales y aplicarle la sanción que corresponda. Ello era así porque la citada norma regulaba expresamente la posibilidad de que se pudiera perseguir a un sujeto que no realiza por cuenta propia actividades económicas. En efecto, el artículo 15 del Decreto Ley N° 26122 señalaba lo siguiente:

"Artículo 15.- Violación de secretos. - Se considera desleal:

- a) La divulgación o explotación, sin autorización de su titular, de los conocimientos, informaciones, ideas, procedimientos técnicos o de cualquier otra índole, de propiedad de éste, y a los que un tercero haya tenido acceso legítimamente, pero con deber de reserva, o ilegítimamente, como resultado de las conductas previstas en el inciso siguiente o en el Artículo 16.
- b) La adquisición de secretos por medio de espionaje, acceso indebido a microformas bajo la modalidad de microfilm, documentos informáticos u otros análogos, utilización de la telemática, por medio de espionaje o procedimiento análogo.

La persecución del infractor, incurso en las violaciones de secretos señalados en los incisos anteriores se efectuará independientemente de la realización por éste de actividades comerciales o de su participación en el tráfico económico".

El último párrafo de este artículo es aquel que abre la posibilidad a que se pueda sancionar a trabajadores o ex trabajadores del titular de un secreto empresarial. En efecto, al establecer que no es indispensable que el presunto infractor realice por cuenta propia actividades

¹¹² INDECOPI. Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI (7 de octubre 1998), emitida en el Expediente N° 146-1997/CCD, p. 9.

comerciales, lo que el citado artículo está haciendo es regular una excepción al ámbito de aplicación del Decreto Ley N° 26122, cuyo artículo 2 señalaba expresamente que la referida ley se aplicaba a todas las personas naturales o jurídicas que realicen actividades económicas.

El último párrafo del artículo recoge acertadamente “una situación que puede darse en la realidad, esto es, aquella en la que la apropiación del secreto, como bien de carácter patrimonial que es, presenta interés no solo para quien es activo en el mercado sino también para aquellos que sin participar pueden obtener un provecho, por ejemplo, revelándolo a un competidor a cambio de un pago”.¹¹³

Cabe resaltar que este supuesto de excepción previsto en el último párrafo del artículo 15 del Decreto Ley N° 26122 no es creación del legislador peruano, sino que se inspira en el texto original del numeral 3 del artículo 13 de la Ley de Competencia Desleal de España (Ley 3/1991, de 10 de enero),¹¹⁴ el cual comprende una fórmula similar, según se aprecia a continuación:

"Artículo 13. Violación de secretos.

(...) 3. La persecución de las violaciones de secretos contempladas en los apartados anteriores no precisa de la concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 2 [Ámbito objetivo]. No obstante, será preciso que la violación haya sido efectuada con ánimo de obtener provecho, propio o de un tercero, o de perjudicar al titular del secreto".

La ley española establecía igualmente un supuesto de excepción a su propio ámbito de aplicación y únicamente en aquellos casos de presuntas violaciones de secretos empresariales. Sin embargo, a diferencia de la anterior ley peruana, la referida norma requería, en su lugar, que el infractor haya tenido ánimo de obtener un provecho o de perjudicar al titular del secreto. El INDECOPI no requería verificar la existencia de esta intencionalidad al momento de evaluar la supuesta responsabilidad un trabajador o ex trabajador infractor, según se puede apreciar en la Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI.

Finalmente, cabe señalar que esta excepción al ámbito de aplicación del Decreto Ley N° 26122 no fue recogido posteriormente en la LRCD, razón por la cual, desde su entrada en vigor,¹¹⁵ se cerró aparentemente toda posibilidad de poder sancionar al trabajador o ex trabajador que violó un secreto empresarial.

¹¹³ KRESALJA, Baldo. Comentarios al Decreto Ley 26122 sobre represión de la competencia desleal. *Revista Derecho* (PUCP), 47 (1993), p. 48.

¹¹⁴ Cabe resaltar que dicho artículo, actualmente, tiene otro texto a raíz de la modificación introducida por la reciente Ley de Secretos Empresariales de España (Ley 1/2019, de 20 de febrero).

¹¹⁵ La LRCD, que derogó al Decreto Ley N° 26122, fue publicada en el diario oficial el 26 de junio de 2008 y su entrada en vigencia luego de treinta (30) días calendario de la fecha de su publicación.

2.2 Pronunciamientos del INDECOPI durante la vigencia de la LRCD. Como adelantamos en la sección precedente, la LRCD, a diferencia de su antecesora, no establece ninguna excepción que permita perseguir o sancionar a los trabajadores o ex trabajadores que han incurrido en un acto de violación de secretos empresariales. Siendo ello así, desde su entrada en vigencia, la tendencia ha sido que el INDECOPI haya desestimado toda denuncia que haya sido planteada en contra de aquellos sujetos. Si bien el sentido de la decisión del INDECOPI siempre ha sido declarar improcedente dichas denuncias, los criterios empleados por la referida entidad no han sido siempre los mismos. Por tal motivo, a continuación, procederemos a analizar estos criterios.

2.2.1 Primer criterio. Improcedencia de la denuncia por referirse a un supuesto de competencia prohibida. Poco antes de la entrada en vigencia de la LRCD, la SDC emitió la Resolución N° 704-2008/TDC-INDECOPI por medio de la cual resolvió la denuncia formulada por Sensormatic del Perú S.A.C. en contra del señor Luis Vásquez, la señora Liliana García (ex trabajadores de la denunciante), la empresa Sensormax S.A.C. (constituida por dichas personas naturales) y otros, por la presunta comisión de actos de competencia desleal, incluyendo la supuesta violación de secretos empresariales.

Con relación a dicho extremo específico de la denuncia, Sensormatic señaló que el señor Vásquez y la señora García, mientras ejercieron funciones en su empresa, habrían obtenido de manera ilícita un software de su titularidad que era utilizado para instalar, calibrar y dar mantenimiento a los dispositivos electrónicos de seguridad de la marca "Sensormatic". Según la denunciante, dicho software habría sido aprovechado indebidamente por Sensormax en tanto también se dedicaba a la comercialización de los productos de la referida marca.

Sin embargo, respecto de la presunta responsabilidad que tendrían dichas personas naturales en la comisión de los actos de competencia desleal que se les imputaron, el INDECOPI decidió declarar improcedente la denuncia en su contra por considerar que la competencia de un trabajador con su empleador es una conducta concurrencial prohibida por la legislación laboral y, por ende, constituye un supuesto de competencia prohibida que no puede ser analizado bajo las reglas de la competencia desleal.

Para la SDC, estamos ante un supuesto de competencia prohibida "cuando el ejercicio mismo de una actividad económica resulta ilícito".¹¹⁶ Asimismo, precisó que "en la competencia prohibida, cualquier perjuicio concurrencial es ilícito, mientras que en la competencia desleal

¹¹⁶ INDECOPI. Resolución N° 704-2008/TDC-INDECOPI (9 de abril 2008), emitida en el Expediente N° 133-2003/CCD, fundamento 29.

lo ilícito no es el daño concurrencial, sino la utilización de un medio torticero".¹¹⁷ Siendo ello así, a entender de la SDC, el trabajador que concurre en el mercado, haciéndole competencia a su empleador, está generándole un perjuicio concurrencial que, en todos casos, sería ilícito, constituyéndose en un supuesto de competencia prohibida. El razonamiento seguido por la SDC para arribar en tal conclusión se sustenta en lo siguiente:

- i. El principio de buena fe en el marco de las relaciones laborales establece una serie de deberes de lealtad y confianza entre trabajador y empleador, entre ellos, "la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador y de cumplir aquellos que tiendan a la protección de los intereses de éste, lo que no implica de modo alguno sacrificio del propio interés como presupuesto previo a velar por el interés ajeno".¹¹⁸
- ii. A nivel normativo, el literal d) del artículo 25 T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, califica la competencia desleal como una falta grave que puede dar lugar al despido del trabajador del trabajador por causa justa.
- iii. A nivel de la doctrina nacional, el concepto de competencia desleal en el Derecho laboral ha sido interpretado restrictivamente y comprendería aquellos supuestos en los que "el trabajador efectúe, por cuenta propia o de terceros, la misma clase de actividad que está obligado a desempeñar para su empleador, como trabajador por cuenta ajena".¹¹⁹ Asimismo, la SDC precisó que no basta la sola identidad entre las actividades económicas realizadas por el trabajador y su empleador, sino que es necesario verificar que estos compitan en el mismo mercado de producto y geográfico.
- iv. De este modo, en tanto que, para el Derecho laboral, es desleal (y, por tanto, ilícito) el solo ejercicio de una actividad económica por parte de un trabajador que compite con aquella desarrollada con su empleador, la SDC concluyó que estamos ante un supuesto de competencia prohibida y no de competencia desleal pues lo que es objeto de reproche es el hecho de concurrir en el mercado y no de los medios o formas utilizadas para competir.

Bajo este razonamiento, la SDC determinó que la denuncia de Sensormatic en contra de los señores Vásquez y García debía ser declarada improcedente por cuanto los hechos que sustentaron la misma se referían a un supuesto de competencia prohibida, por lo que no podrían ser juzgados por la legislación sobre represión de competencia desleal.

¹¹⁷ BAYLOS, Hermenegildo. *Tratado de Derecho Industrial*. Madrid: Editorial Civitas, 1993, p. 312.

¹¹⁸ ESCUDERO, José Francisco. *El principio de buena fe en el contrato de trabajo*. Barcelona: Bosch, 1996, p. 43.

¹¹⁹ BLANCAS, Carlos. *El despido en el Derecho laboral peruano*. 2° Ed. Lima: Ara Editores, 2006, p. 192.

Así, desde la emisión de la Resolución N° 704-2008/TDC-INDECOPI, este criterio se ha aplicado repetidamente y sin modificaciones por la SDC en la mayoría de ocasiones en los que conocía de una denuncia por la presunta violación de un secreto empresarial dirigida en contra de un trabajador o ex trabajador del titular de dicho conocimiento.¹²⁰ Tan es así que, hasta la Resolución N° 001-2016-LIN-CD1/INDECOPI que aprueba los "Lineamientos sobre competencia desleal y publicidad comercial", emitida el 22 de junio de 2016 (esto es, casi 8 años después), siguió aplicando este criterio. Veamos:

"Sobre el particular, la Sala ha considerado que los presuntos actos desleales que son llevado a cabo por un trabajador en una relación de competencia con su empleador (acceso legítimo a la información confidencial) resultan susceptibles de ser analizados únicamente a la luz de la legislación laboral, y no de las normas que reprimen la competencia desleal, al tratarse de un supuesto de competencia prohibida. Al respecto, la Sala ha determinado que las imputaciones efectuadas en contra del denunciado mientras mantuvo una relación laboral con la denunciante calificaban como actos de deslealtad (consistente en el solo ejercicio de una actividad económica del trabajador que compite con aquella desarrollada por su empleador) y no de competencia desleal".¹²¹

Según se puede apreciar, bajo este criterio, se impide la posibilidad de que un trabajador o ex trabajador que ha violado un secreto empresarial de titularidad de su empleador o ex empleador sea sancionado por el INDECOPI. Sin embargo, al margen de si esa es una decisión apropiada o no, consideramos que el fundamento empleado por la SDC no es el correcto por los siguientes motivos:

- i. En primer lugar, el desarrollo de una actividad económica por parte de un trabajador o ex trabajador que compite con la actividad de su empleador o ex empleador no constituye un supuesto de competencia prohibida, siendo que el criterio aplicado por el INDECOPI surge a raíz de un entendimiento, a nuestro parecer, equivocado de la referida figura. En efecto, mediante Resolución N° 566-2005/TDC-INDECOPI, la SDC aprobó un Precedente de Observancia Obligatoria donde señaló lo siguiente:

"2. La competencia prohibida es una situación excepcional que no se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley sobre Represión de la Competencia Desleal. Para que se configure competencia prohibida, la sola concurrencia en el mercado debe

¹²⁰ Por citar algunos ejemplos, este sería el caso también de la Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI, la Resolución N° 288-2014/SDC-INDECOPI, la Resolución N° 866-2014/SDC-INDECOPI

¹²¹ INDECOPI. Resolución N° 001-2016-LIN-CD1/INDECOPI, Lineamientos sobre competencia desleal y publicidad comercial, 2016, p. 14 y s.

encontrar negada y ser ilícita, no teniendo relevancia si la actividad realizada en el mercado".¹²²

Tratándose de supuestos excepcionales y, por ende, escasos, estos supuestos deberían estar limitados a aquellos casos donde el hecho de concurrir es ilícito porque el propio mercado en cuestión es ilícito.¹²³ Pensemos, por ejemplo, en actividades como la producción y venta de armas de guerra, la producción y venta de alucinógenos, la comercialización de órganos, y otras que en sí mismas son reprochables y, por ello, comúnmente, constituyen delitos. Bajo esta premisa queda claro que la actividad (lícita) desarrollada por un trabajador que compite con su empleador no está negada de manera general y expresa por la ley, ni es ilícita en sí misma. De hecho, si el empleador autoriza al trabajador o ex trabajador la realización de una actividad económica semejante a la suya (esto es, consiente que compita con este), dicha conducta no podría ser cuestionada, ni considerada ilícita. Ello confirma, entonces, que la competencia entre trabajador y empleador no es un acto ilícito con carácter general, aunque, ciertamente, puede generar afectaciones a nivel de la relación contractual particular y privada que existe entre ellos. Sin embargo, como mencionamos, ello no nos debe llevar a calificar este supuesto como competencia prohibida.

- ii. En segundo lugar, consideramos que el INDECOPI ha entendido de manera inadecuada los alcances de la obligación de los trabajadores de no competir con sus empleadores. Al respecto, de una revisión de la legislación laboral vigente, no hemos identificado una disposición que establezca y regule específicamente una obligación de esta naturaleza. La referencia más próxima a dicha obligación es aquella recogida en el literal d) del artículo 25 T.U.O. del D. Leg. N° 728, la cual cataloga la competencia desleal del trabajador como una falta grave que justifica su despido (por causa). Ciertamente, ello nos revela que la referida conducta del trabajador es reprochable, pero ello no nos debe llevar a concluir que se trata de una actividad ilícita en sí misma, con carácter general, que genera efectos nocivos para la sociedad.

Por el contrario, la competencia desleal del trabajador (según el concepto manejado en el Derecho laboral) es una conducta que solo genera una afectación a nivel de la relación laboral particular entre el trabajador y el empleador. Prueba de ello es que la

¹²² INDECOPI. Resolución N° 566-2005/TDC-INDECOPI (18 de mayo de 2005), emitida en el Expediente N° 015-2004/CCD, p. 23.

¹²³ Cfr. ZEGARRA, Álvaro. El ámbito objetivo de aplicación de la Ley de Represión de la Competencia Desleal, con especial referencia a la llamada "competencia prohibida". *THĒMIS – Revista de Derecho*, 72 (2017), p. 69.

consecuencia de incurrir en dicha falta grave es que el empleador quede facultado a despedir justificadamente al trabajador, dando lugar a la terminación de la relación laboral. Señalar que la competencia entre trabajador y empleador es en sí misma ilícita supondría una limitación excesiva al derecho del trabajador al pluriempleo.

Consideramos pertinente señalar que el artículo 25 del T.U.O del D. Leg. N° 728, comienza señalando que una "[f]alta grave es la infracción por el trabajador de los deberes que emanan del contrato", lo que nos confirma que, ciertamente, el reproche de la conducta surte efecto solo a nivel de dicha relación contractual.

El criterio aplicado por el INDECOPI en los casos de competencia entre trabajador y empleador ha sido blanco de críticas, como la que se expone a continuación:

"Discrepamos abiertamente con este criterio, toda vez que consideramos que la figura denominada competencia prohibida recae sobre actividades ilícitas (comercialización de drogas o armas de guerra, por ejemplo) y no sobre el acto en sí mismo. (...)

Este pésimo criterio genera como consecuencia que no se pueda reprimir la conducta paradigmática de esta modalidad desleal: la sustracción indebida de información secreta con finalidad concurrencial por parte del empleado. Ello, evidentemente, puede generar incentivos perversos en el mercado, toda vez que los empleados podrán sustraer y explotar la información secreta de su empleador a sabiendas que, a lo mucho, serán despedidos".¹²⁴

Inclusive, se ha llegado a señalar que sí se debería poder aplicar la LRCD en los casos de competencia entre trabajador y empleador, según se señala a continuación:

"Nosotros discrepamos con la posición asumida por la Sala pues consideramos que sí es posible evaluar la conducta de los trabajadores que compiten con su empleador a la luz de las normas sobre competencia desleal. En suma, creemos que el referido supuesto, no debe ser calificado como uno de competencia prohibida absoluta.

Lo anterior debido a que no existe una norma que declare ilegal la competencia de los trabajadores con su empleador. En efecto, nuestra legislación únicamente califica como falta grave, la competencia desleal del trabajador. La referida calificación, en nuestra opinión, tiene como único objeto facultar al empleador a invocar la causal de competencia desleal del trabajador y, por ello, despedir a este siguiendo el procedimiento exigido por las normas sobre la materia; sin embargo, creemos que de ninguna manera prohíbe en forma absoluta la realización de determinada actividad".¹²⁵

Si bien estamos en desacuerdo con este criterio, ello no significa que debemos admitir automáticamente la posibilidad de poder perseguir y sancionar bajo la LRCD a los trabajadores

¹²⁴ SOSA, Op. Cit., p. 255.

¹²⁵ SAMANIEGO, Percy. Competencia del trabajador sin consentimiento del empleador. ¿Competencia desleal o competencia prohibida?, *Actualidad jurídica*, 181, 2008, p. 386.

o ex trabajadores que violaron un secreto empresarial de titularidad de su empleador o ex empleador. Según expondremos a continuación, hay otras razones que justificarían esta limitación.

2.2.2 Segundo criterio. Improcedencia de la denuncia por referirse a un supuesto no comprendido en el ámbito de aplicación de la LRCD. Bajo la vigencia de la actual LRCD, la SDC ha emitido otros pronunciamientos que, sin emplear el criterio de competencia prohibida descrito en la sección precedente, niegan igualmente la posibilidad de poder sancionar por competencia desleal a un trabajador o ex trabajador que ha violado un secreto empresarial de su empleador o ex empleador.

A manera de ejemplo, analizaremos la Resolución N° 907-2013/SDC-INDECOPI, por medio de la cual la SDC declaró improcedente la denuncia planteada por Grupo Atenea S.A.C. en contra de la señora Cecilia Rojas por la presunta comisión de actos de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos empresariales.¹²⁶

Según dicha denuncia, la señora Rojas, quien ostentó el cargo de gerente de ventas en Atenea, tuvo acceso a información reservada y confidencial de la empresa, tales como bases de datos de clientes y proveedores, formatos, análisis de costos, cuadros de productividad, entre otros, los cuales estaban contenidos en sistemas informáticos. Sin embargo, mediante escritura pública de fecha 28 de noviembre de 2011, la señora Rojas constituyó empresa denominada Verificativa S.A., cuyo objeto social era semejante al de Atenea (servicios de asesoramiento empresarial). A raíz de que la denunciante tomó conocimiento de la constitución de Verificativa, procedió a desvincular a la señora Rojas, quien, a entender de Atenea, estaría utilizando información confidencial de la denunciante para promover el desarrollo de su propia empresa.

La SDC decidió, en última instancia administrativa, declarar improcedente la denuncia planteada en contra de la señora Rojas por cuanto, al ser una persona natural que no ostentaba la condición de agente económico (es decir, no prestaba servicios de asesoramiento empresarial a título personal), se encontraba fuera del ámbito de aplicación subjetivo de la LRCD.¹²⁷

¹²⁶ INDECOPI. Resolución N° 907-2013/SDC-INDECOPI (6 de junio 2013), emitida en el Expediente N° 221-2012/CCD.

¹²⁷ **D. Leg. N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal**
"Artículo 3.- Ámbito de aplicación subjetivo. -

3.1.- La presente Ley se aplica a todas las personas naturales o jurídicas, sociedades irregulares, patrimonios autónomos u otras entidades, de derecho público o privado, estatales o no estatales, con o sin fines de lucro, que oferten o demanden bienes o servicios o cuyos asociados, afiliados o agremiados realicen actividad económica en el mercado. En el caso de organizaciones de hecho o sociedades irregulares, se aplica sobre sus gestores.

Sobre el particular, el razonamiento lógico en el que se sustentó la SDC consideró los siguientes puntos:

- i. Por exigencia del principio de tipicidad,¹²⁸ solamente aquellos sujetos que la LRCD reconoce como potenciales infractores pueden ser sometidos a un procedimiento administrativo sancionador de represión de la competencia desleal.
- ii. El numeral 1 del artículo 3 de la LRCD, que define su ámbito de aplicación subjetivo, establece que dicha ley aplica a todos los sujetos que realicen actividad económica en el mercado.
- iii. Por su lado, el numeral 2 del artículo 3 de la LRCD señala que, cuando se constate que los hechos denunciados involucran a una persona natural que ha actuado en nombre o por cuenta de una persona jurídica u otras entidades, el comportamiento de aquel le generará responsabilidad únicamente a la organización a la que representa (mas no a la persona natural).
- iv. Lo señalado en el punto anterior es compatible con el artículo 2 de la LRCD que define su ámbito de aplicación objetivo, el cual recae sobre todo acto o conducta cuyo efecto o finalidad sea, de modo, directo o indirecto, concurrir en el mercado.
- v. En ese sentido, la LRCD rechaza la posibilidad de sancionar, a título individual a una persona natural que actúa en representación de una organización y no como un empresario independiente. Dicha persona natural tampoco podrá ser responsable a título de partícipe o cómplice, ni ser punible de manera solidaria o subsidiaria, pues el ordenamiento ha acogido un modelo de "responsabilidad sustitutoria" donde el único sujeto que será responsable será la persona jurídica o entidad a nombre o por cuenta de quien se cometió el acto de competencia desleal.

Como se puede apreciar, la decisión de declarar improcedente la denuncia formulada por Atenea se debe a que la señora Rojas no estaba actuando por cuenta propia en el mercado, sino

3.2.- Las personas naturales que actúan en nombre de las personas jurídicas, sociedades irregulares, patrimonios autónomos o entidades mencionadas en el párrafo anterior, por encargo de éstas, les generan con sus actos responsabilidad sin que sea exigible para tal efecto condiciones de representación civil".

¹²⁸ T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria".

que lo hizo por encargo de Verificativa (empresa donde ella es accionista), siendo que cualquier eventual responsabilidad derivada de su conducta siempre será atribuible a dicha persona jurídica.

En otro pronunciamiento (Resolución N° 065-2018/SDC-INDECOPI), la SDC precisó que el hecho de que la persona natural no pueda ser sancionada por competencia desleal, no significa que su conducta no pueda ser evaluada al momento de analizar la responsabilidad administrativa correspondiente a la persona jurídica en representación de quien actuó. Veamos:

"26. En el ámbito de su accionar como trabajadores de Forjadora Andina [denunciante], se aprecia que la conducta de los señores Isidro Cancho y David Cancho [codenunciados] se presentó en el marco de una relación laboral, esto es, con un propósito diferente al de concurrir en el mercado. Por consiguiente, dichas conductas se encuentran fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Represión de Competencia Desleal.

(...)

28. Por ende, si bien la apelante indicó que ambos codenunciados habrían incurrido en conductas objetivamente idóneas para mejorar la participación en el mercado de Famade [empresa constituida por los codenunciado], no se observa que los actos atribuidos a los señores Isidro Cancho y David Cancho obedezcan a una participación individual de los mismos en el mercado, de manera que les pudiese generar responsabilidad a título personal.

29. Esto no implica, bajo ningún supuesto, que las conductas cuestionadas dejarán de ser analizadas por parte de la autoridad de competencia, sino que tal evaluación se realizará como parte de la verificación de responsabilidad de Famade".¹²⁹

Bajo este criterio, queda clara, entonces, la imposibilidad de sancionar a un trabajador o ex trabajador que, por cuenta o en nombre de otro agente económico, habría vulnerado el secreto empresarial de titularidad de su empleador o ex empleador. En todo caso, cualquier eventual responsabilidad será asumida por el agente económico por cuenta de quien dicha persona natural realizó el acto de competencia desleal.

Cabe precisar que el criterio antes señalado es el que últimamente ha venido aplicando el INDECOPI cuando conoce de una denuncia dirigida en contra de una persona natural que ha violado el secreto empresarial de su empleador o ex empleador, habiendo dejado de lado el criterio vinculado a la figura de la competencia prohibida.

¹²⁹ INDECOPI. Resolución 0065-2018/SDC-INDECOPI (22 de marzo de 2018), emitida en el Expediente N° 091-2016/CD1, fundamento 26 y ss.

3. ¿Se debe sancionar bajo el régimen previsto en la LRCD a un trabajador que violó un secreto empresarial de titularidad de su empleador? Reflexiones finales

Bajo el criterio que, actualmente, viene aplicando el INDECOPI cuando conoce del caso de un trabajador o ex trabajador que violó un secreto empresarial de su empleador o ex empleador, hemos podido identificar dos escenarios:

- i. El primer escenario es aquel donde un trabajador o ex trabajador violó el secreto empresarial de su empleador o ex empleador, actuando por encargo o en representación de un agente económico distinto (por ejemplo, un nuevo empleador que compite con el titular del secreto). En este caso, la denuncia planteada en contra del trabajador o ex trabajador será declarada improcedente por encontrarse fuera del ámbito de aplicación subjetivo de la LRCD, siendo que, en todo caso, quien asumirá la responsabilidad por la comisión del acto de competencia desleal es la persona jurídica u organización (agente económico) por encargo de quien la referida persona natural ejecutó la conducta infractora.
- ii. El segundo escenario es aquel donde un trabajador o ex trabajador violó el secreto empresarial de su empleador o ex empleador, actuando en el marco de una actividad económica que este realiza en nombre y por cuenta propia, constituyéndose este mismo en un agente económico. En este caso, la denuncia planteada en contra del trabajador o ex trabajador será procedente y este podrá ser eventualmente sancionado si se determina la comisión del acto de competencia desleal.

A partir de una revisión de los múltiples pronunciamientos emitidos por el INDECOPI con relación a la supuesta comisión de un acto de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos, el escenario que ocurre con mayor frecuencia es el primero¹³⁰ y, no obstante, es también aquel donde no es posible sancionar a quien ejecutó la conducta infractora.

Al respecto, debemos recordar que el INDECOPI es una entidad de la Administración Pública y, como tal, se encuentra sujeta a las exigencias del principio de legalidad,¹³¹ estando impedida de contravenir la Constitución y la ley. Siendo ello así, no podría pretenderse que el

¹³⁰ De hecho, no hemos identificado un caso en el que el trabajador o ex trabajador que violó el secreto empresarial de su empleador o ex empleador sea quien realice una actividad económica en nombre propio.

¹³¹ T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas (...)."

INDECOPI *motu proprio* deje de aplicar o desconozca los artículos de la LRCD que definen su ámbito de aplicación, con el fin de abrir la posibilidad de sancionar bajo el régimen de represión de la competencia desleal al trabajador o ex trabajador que violó un secreto empresarial por encargo de un agente económico (distinto al titular).

Si bien ello pudiere dar la sensación de cierta impunidad, ese no es el caso. Como hemos indicado, la responsabilidad administrativa derivada de la comisión del acto de competencia desleal recaerá, en todo caso, en el agente económico (persona jurídica u entidad) por encargo de quien el trabajador o ex trabajador del titular cometió la conducta infractora, pues es este quien realiza actividad concurrencial (presupuesto básico para la aplicación de la LRCD).

Además, debe tenerse en cuenta que el hecho de que el trabajador o ex trabajador que cometió la infracción no termine siendo sancionado por competencia desleal, no perjudica otro tipo de consecuencias jurídicas que sobre tal sujeto pueden recaer, como es el caso de eventuales responsabilidades en el ámbito laboral civil o, inclusive, penal.

Sin perjuicio de ello, cabe señalar que, a fin de que el INDECOPI pueda sancionar, en el primer escenario antes descrito, a la persona natural (trabajador o ex trabajador) que violó el secreto sería necesaria, en todo caso, una modificación normativa que establezca un supuesto de excepción como aquel que se encontraba contemplado antiguamente en el último párrafo del artículo 15 del Decreto Ley N° 26122 o que se cree un régimen especial *ad hoc* aplicable únicamente a los actos de violación de secretos empresariales, por fuera de las normas de represión de la competencia desleal.

Esta posibilidad, a nivel comparado, no es extraña. De hecho, algunos países tienen leyes de secretos empresariales, las cuales establecen regímenes de protección independientes y que no requieren que el infractor que vulnera un secreto empresarial sea un agente económico que realice actividad económica, como es usual en las leyes de represión de la competencia desleal.

Este es el caso de España que, en febrero de 2019, aprobó la Ley 1/2019, Ley de Secretos Empresariales, cuyo artículo 8 señala lo siguiente:

"Artículo 8. Defensa de los secretos empresariales.

Contra los infractores de un secreto empresarial podrán ejercitarse las acciones que correspondan, cualquiera que sea su clase y naturaleza, y exigir la adopción de las medidas necesarias para su protección.

A los efectos de esta norma se considerará infractor a toda persona física o jurídica que realice cualquier acto de violación de los enunciados en el artículo 3 (...).

Como se puede apreciar, el citado artículo no requiere que el infractor tenga una cualidad especial o realice actividad concurrencial, bastando simplemente que se trate de una persona

natural o jurídica que haya cometido los actos constitutivos de violación de secretos establecidos en dicha norma.

Un ámbito de aplicación tan amplio como el previsto en la ley española permitiría accionar no solo en contra del trabajador o ex trabajador que violó el secreto empresarial de su empleador o ex empleador para aprovecharlo en el marco de una actividad económica desarrollada por cuenta propia o por encargo de otro agente económico, sino también permitiría ir en contra del trabajador o ex trabajador que violó un secreto empresarial de su empleador o ex empleador sin un afán de aprovecharlo en beneficio propio o de un tercero, pero sí con la intención de perjudicar al titular. Por ejemplo, piénsese en el caso hipotético de un trabajador que fue despedido, a su entender, de manera injusta y que, como represalia, decide divulgar públicamente el secreto empresarial de su ex empleador sobre el cual tuvo conocimiento mientras desempeñó funciones para dicho agente económico.

Casos como el descrito anteriormente no podrían ser sancionados bajo el ámbito de la LRCD porque no estarían comprendidos bajo su ámbito de aplicación. Aunque la divulgación del secreto empresarial pueda afectar la posición competitiva del titular, la vía del procedimiento de la competencia desleal no podría atender dicha afectación.

En ese sentido, aunque fuese deseable ampliar el espectro de situaciones o causas que podrían ser ventiladas en el marco del procedimiento administrativo sancionador de represión de la competencia desleal (siendo, a tal efecto, necesario una modificación normativa), lo cierto es que ello tampoco es indispensable.

Como indicábamos, aun cuando el trabajador o ex trabajador que violó un secreto empresarial de su empleador o ex empleador no pueda ser sancionado bajo la LRCD cuando haya ejecutado la conducta por encargo, en nombre o por cuenta de otro agente económico, ello no significa que el titular del secreto no pueda accionar contra dicho trabajador o ex trabajador, por ejemplo, en la vía civil para poder obtener la reparación correspondiente.



Conclusiones

Primera: No existe una única definición de secretos empresariales. Tanto a nivel de derecho positivo, como en la jurisprudencia y en la doctrina es posible encontrar distintas fórmulas. No obstante, proponemos definir los secretos empresariales como aquellos conocimientos de carácter reservado concernientes a los distintos ámbitos de una empresa o de su actividad empresarial, los cuales procuran a quien los posee legítimamente una ventaja competitiva, razón por la cual son resguardados celosamente por su titular mediante la implementación de medidas para mantener su reserva.¹³²

Segunda: Es posible encontrar en el derecho positivo peruano, así como en la jurisprudencia, distintas expresiones para hacer referencia a los distintos tipos o clases de información empresarial. Este es el caso, por ejemplo, de los secretos industriales, comerciales o de la organización interna de la empresa y de sus relaciones. No obstante, debe tenerse en cuenta que todas estas categorías solo constituyen categorías de la más amplia noción de secreto empresarial que es el término empleado en la LRCD.¹³³

Tercera: La naturaleza jurídica de la mayoría de los secretos empresariales es la de consistir en bienes inmateriales, esto es, elementos infinitamente reproducibles, transmisibles y susceptibles de ser explotados económicamente. Sin embargo, existen determinadas categorías de información empresarial reservada (por ejemplo, los secretos de la organización interna) que, sin ser verdaderos bienes inmateriales (en tanto no son susceptibles de explotación económica), igual merecen ser resguardados a través del régimen de protección que prevé nuestro ordenamiento jurídico, de manera general, para todos los secretos empresariales pues su revelación o aprovechamiento indebido puede perjudicar a su titular, menoscabando su posición competitiva.¹³⁴

Cuarta: Los secretos empresariales, para ser considerados como tales y activar el régimen de protección previsto en la LRCD, deben cumplir, de manera concurrente, con los requisitos establecidos en el artículo 40 de la referida ley. Esto es, deben consistir en un conocimiento de carácter reservado sobre un objeto determinado, sus titulares deben tener voluntad e interés conscientes de mantener dicho conocimiento en estado de reservado (adoptando las medidas necesarias a tal efecto), y deben tener valor comercial, efectivo o potencial. La carga de probar

¹³² Ver páginas 5 y 6.

¹³³ Ver página 12.

¹³⁴ Ver página 14.

que determinada información empresarial cumple con dichos requisitos es el titular de la misma.¹³⁵

Quinta: Los secretos empresariales son protegidos legalmente puesto que, con ello, no solamente se buscaría cautelar el interés particular del titular de dicha información (quien ha realizado esfuerzos e inversiones para desarrollarla y mantener su carácter reservado), sino que también y principalmente un interés general o de la comunidad vinculado a la promoción de la creación intelectual y la innovación, así como la preservación del libre desarrollo del proceso competitivo. Por tal motivo, consideramos que no se trata de proteger "el secreto por el secreto", sino que es preciso protegerlo porque, detrás ello, se está beneficiando a la sociedad.¹³⁶

Sexta: Aunque los secretos empresariales estén catalogados por la ley peruana como elementos constitutivos de propiedad industrial, los titulares de estos no cuentan con un derecho de exclusiva que les faculte a aprovechar de manera privativa su creación o que les permita excluir a todo tercero de dicho aprovechamiento. Sin embargo, la ley reconoce a estos titulares, a través de la LRCD, determinadas facultades para poder asegurar el monopolio fáctico o de hecho que ejerce sobre su creación, derivado de su voluntad de mantenerla en estado de reserva.¹³⁷

Séptima: La violación de secretos empresarial es un acto de competencia desleal por cuanto es una conducta contraria a las exigencias de la buena fe empresarial. En efecto, quien concurre en el mercado, habiéndose aprovechado de un secreto empresarial ajeno sin la autorización de su titular, no está compitiendo sobre la base de su propio esfuerzo y mérito, sino gracias al esfuerzo y la inversión realizada por otro, lo que inserta un elemento distorsionador de la competencia.¹³⁸

Octava: El tipo infractor de violación de secretos empresariales comprende dos conductas típicas: (i) la divulgación o explotación no autorizada de secretos empresariales por quien tuvo acceso legítimamente a estos con deber de reserva o ilegítimamente, y (ii) la adquisición de secretos empresariales ajenos por medio de espionaje, inducción al incumplimiento al deber de reserva o procedimiento análogo. Si bien puede resultar complicado para el titular del secreto reunir pruebas directas de la comisión de dichas conductas, es posible recurrir a pruebas indiciarias.¹³⁹

¹³⁵ Ver páginas 15 y 16.

¹³⁶ Ver página 25.

¹³⁷ Ver páginas 30 y 31.

¹³⁸ Ver página 32.

¹³⁹ Ver páginas 39 y 41.

Novena: Tras una revisión de los distintos pronunciamientos emitidos por el INDECOPI referidos a la presunta comisión de actos de competencia desleal en la modalidad de violación de secretos empresariales, hemos podido apreciar que muchas de las denuncias formuladas han sido dirigidas contra trabajadores o ex trabajadores del titular del secreto empresarial. Sin embargo, casi la totalidad de estas denuncias han sido declaradas improcedentes por el INDECOPI, revelando que existe una aparente limitación para atender este tipo de casos.¹⁴⁰

Décima: Uno de los motivos por los que el INDECOPI declaró improcedentes múltiples denuncias por competencia desleal dirigidas en contra de trabajadores o ex trabajadores que violaron un secreto empresarial de su empleador o ex empleador es porque consideraron que la competencia entre trabajador y empleador constituye un supuesto de competencia prohibida y, por ende, no puede ser analizada bajo las normas de represión de la competencia desleal. Al respecto, nosotros consideramos que dicho razonamiento es equivocado por cuanto la concurrencia en el mercado de un trabajador que compite con su empleador no es un acto ilícito en sí mismo con carácter general, no pudiendo calificar estrictamente como un supuesto de competencia prohibida.¹⁴¹

Undécima: Otro de los motivos que impiden al INDECOPI sancionar a un trabajador o ex trabajador que ha violado un secreto empresarial de su empleador o ex empleador es que dichas personas naturales no realizarían, en principio, actividades económicas por cuenta propia, es decir, no concurren en el mercado, lo cual es un requisito indispensable para gatillar la aplicación de la LRCD. Este criterio es el que actualmente viene aplicando el INDECOPI hasta la fecha.¹⁴²

Duodécima: Para poder admitir la posibilidad de que el INDECOPI pueda sancionar la violación de un secreto empresarial de titularidad de un agente económico por un trabajador o ex trabajador suyo, sería necesario modificar la LRCD a fin de establecer un supuesto de excepción al ámbito de aplicación de dicha norma. Sin embargo, aunque dicha modificación pudiera ser deseable, no es indispensable, pues el titular del secreto cuenta con la vía judicial ordinaria para reclamar una indemnización por daños a los trabajadores o ex trabajadores que cometieron el acto de violación de secretos.¹⁴³

¹⁴⁰ Ver página 43.

¹⁴¹ Ver páginas 49 y 50.

¹⁴² Ver página 53.

¹⁴³ Ver página 56.



Referencias Bibliográficas

- Almeling, David. Seven reasons why trade secrets are increasingly important. *Berkeley Technology Journal*, 27 (2012): 1091-1118
- Baylos Corroza, Hermenegildo. *Tratado de Derecho Industrial*. Madrid: Editorial Civitas, 1993, 1034 p.
- Bercovitz Rodriguez-Cano, Alberto. *Artículo 2. Ámbito objetivo*. En su: *Comentarios a la Ley de Competencia Desleal*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2011, pp. 79-84.
- Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. *Régimen jurídico de los conocimientos técnicos. Know-how y secretos comerciales e industriales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1984, 548 p.
- Cáceres Barraza, César. *Protección jurídica de los secretos empresariales*. Lima: Cultural Cuzco, 2002, 283 p.
- Determann, Lothar; Schmaus, Luisa; Tam, Jonathan. Trade secret protection measures and new harmonized laws. *Computer Law Review International*, 34 (2017): 1-13
- Eyzaguirre, Hugo. *Los fundamentos económicos del derecho de la competencia desleal*. En: Pasquel, Enrique; Patrón, Carlos; Pérez Costa, Gabriela, coord. *El Derecho de la Competencia Desleal*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), 2007, pp. 57-74.
- Fernández-Novoa, Carlos; Otero Lastres, José Manuel; Botana Agra, José Manuel. *Manual de Propiedad Industrial*. Madrid: Marcial Pons, 2013, 941 p.
- Font Segura, Albert. *La protección internacional del secreto empresarial*. Madrid: Eurolex, 1999, 356 p.
- Galán Corona, Eduardo. *Artículo 13. Violación de secretos*. En: Bercovitz Rodriguez-Cano, Alberto, dir. *Comentarios a la Ley de Competencia Desleal*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2011, pp. 351-378.
- Gómez Segade, José Antonio. *El secreto industrial (Know-how). Concepto y protección*. Madrid: Editorial Tecnos, 1974, 411 p.
- Graves, Charles. Trade secrets as property: theory and consequences. *Journal of Intellectual Property Law*, 15 (2007): 39-89
- Guzmán Napuri, Christian. Introducción a la Represión de la Competencia Desleal en el Perú. Un análisis del Decreto Legislativo N° 1044. *Revista de Derecho Administrativo*, 10, t. 2 (2011): 245-257
- Klitzke, Ramon. The Uniform Trade Secrets Act. *Marquette Law Review*, 64 (1980): 277-310

- Kresalja Roselló, Baldo. *La propiedad industrial. Evolución y tratamiento normativo en la Región Andina y el Perú*. Lima: Palestra Editores, 2004, 652 p.
- Kresalja Roselló, Baldo. Comentarios al Decreto Ley 26122 sobre represión de la competencia desleal. *Revista Derecho* (PUCP), 47 (1993): 13-86
- Landes, William; Posner, Richard. *La estructura económica del Derecho de propiedad intelectual e industrial*. Madrid: Fundación Cultural del Notariado, 2006, 576 p.
- León, Edgar. *La realidad inmaterial y su protección jurídica*. En: Metke, Ricardo; León, Edgar; Varela, Eduardo, coord. *Estudio de propiedad intelectual*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2011, pp. 25-49.
- Llobregat Hurtado, María Luisa. *Aproximación al concepto de secreto empresarial en derecho español y derecho norteamericano*. Barcelona: CEDECS, 1999, 277 p.
- Massaguer, José. *Comentario a la Ley de Competencia Desleal*. Madrid: Civitas Ediciones, 1999, 652 p.
- Otamendi, Jorge. La competencia desleal. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 3 (1998): 1-44
- Ruggiero Garzón, Martín. La competencia desleal como falta grave y los pactos de exclusividad y no competencia. *Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*, 43 (2012): 317-323
- Sainz de Aja, Borja. *El Derecho de la Competencia Desleal*. En: Pasquel, Enrique; Patrón, Carlos; Pérez Costa, Gabriela, coord. *El Derecho de la Competencia Desleal*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), 2007, pp. 23-56.
- Samaniego Pimentel, Percy. Competencia del trabajador sin consentimiento del empleador. ¿Competencia desleal o competencia prohibida?, *Actualidad jurídica*, 181 (2008): 384-387.
- Sandeen, Sharon. The evolution of trade secret law and why courts commit error when they do not follow the Uniform Trade Secrets Acts. *Hamline Law Review*, 33 (2010): 493-543
- Sanín Restrepo, Jaime. El secreto empresarial: Concepto teórico y fallas a la hora de alegar su violación ante la Superintendencia de Industria y Comercio. *Revista de Derecho Privado*, 49 (2013): 2-34
- Sosa Huapaya, Alex. Competencia desleal y el resguardo de los secretos empresariales. *THEMIS – Revista de Derecho*, 68 (2016): 245-259
- Stucchi, Pierino. *Violación de secretos empresariales*. En: Pasquel, Enrique; Patrón, Carlos; Pérez Costa, Gabriela, coord. *El Derecho de la Competencia Desleal*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), 2007, pp. 205-250.
- Tato Plaza, Guillermo; Fernández Carballo-Calero, Pablo; Herrera Petrus, Christian. *La reforma de la ley de competencia desleal*. Madrid: La Ley, 2010, 605 p.

Turner, Amédée. *The law of trade secrets*. Londres: Sweet & Maxwell, 1962, 519 p.

Vaver, David. *Recreando un sistema justo de propiedad intelectual para el siglo XXI*. En: Metke, Ricardo; León, Edgar; Varela, Eduardo, coord. *Estudio de propiedad intelectual*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2011, pp. 3-24.

Zegarra Mulanovich, Alvaro. *Notas de Derecho Mercantil. Parte General*. Pro manuscrito, Versión mayo 2014, Piura, 2014.





Jurisprudencia

INDECOPI. Resolución N° 177-2018/SDC-INDECOPI (23 de agosto de 2018), emitida en el Expediente N° 157-2016/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 169-2018/SDC-INDECOPI (16 de agosto de 2018), emitida en el Expediente N° 089-2017/CCD.

INDECOPI. Resolución 0065-2018/SDC-INDECOPI (22 de marzo de 2018), emitida en el Expediente N° 091-2016/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 026-2018/SDC-INDECOPI (6 de febrero de 2018), emitida en el Expediente N° 134-2016/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 506-2017/SDC-INDECOPI (22 de agosto de 2017), emitida en el Expediente N° 093-2016/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 499-2017/SDC-INDECOPI (21 de agosto de 2017), emitida en el Expediente N° 111-2015/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 360-2017/SDC-INDECOPI (22 de junio de 2017), emitida en el Expediente N° 085-2015/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 057-2017/SDC-INDECOPI (2 de febrero de 2017), emitida en el Expediente N° 118-2015/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 048-2017/SDC-INDECOPI (26 de enero de 2017), emitida en el Expediente N° 102-2015/CD1.

INDECOPI. Resolución N° 016-2017/SDC-INDECOPI (10 de enero de 2017), emitida en el Expediente N° 312-2014/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 895-2014/SDC-INDECOPI (23 de diciembre de 2014), emitida en el Expediente N° 090-2013/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 866-2014/SDC-INDECOPI (18 de diciembre de 2014), emitida en el Expediente N° 069-2013/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 288-2014/SDC-INDECOPI (25 de febrero 2014), emitida en el Expediente N° 179-2012/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 907-2013/SDC-INDECOPI (6 de junio 2013), emitida en el Expediente N° 221-2012/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 224-2013/SDC-INDECOPI (5 de febrero 2013), emitida en el Expediente N° 196-2011/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 02-2013/SDC-INDECOPI (7 de enero 2013), emitida en el Expediente N° 119-2009/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 3656-2012/SDC-INDECOPI (28 de diciembre 2012), emitida en el Expediente N° 027-2011/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 3542-2012/SDC-INDECOPI (21 de diciembre 2012), emitida en el Expediente N° 052-2011/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 3001-2012/SC1-INDECOPI (29 de octubre 2012), emitida en el Expediente N° 053-2011/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 2976-2012/SC1-INDECOPI (20 de octubre 2012), emitida en el Expediente N° 215-2011/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 1069-2012/SC1-INDECOPI (7 de mayo 2012), emitida en el Expediente N° 071-2010/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 069-2012/SC1-INDECOPI (12 de enero 2012), emitida en el Expediente N° 043-2010/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 778-2011/SC1-INDECOPI (4 de abril 2011), emitida en el Expediente N° 209-2008/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 296-2011/SC1-INDECOPI (9 de febrero 2011), emitida en el Expediente N° 181-2009/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 3167-2010/SC1-INDECOPI (6 de diciembre 2010), emitida en el Expediente N° 165-2008/CCD.

INDECOPI. Resolución 2003-2010/SC1-INDECOPI (7 de julio 2010), emitida en el Expediente N° 017-2009/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 063-2009/SC1-INDECOPI (16 de febrero 2009), emitida en el Expediente N° 01-2008/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 704-2008/TDC-INDECOPI (9 de abril 2008), emitida en el Expediente N° 133-2003/CCD.

INDECOPI. Resolución 1664-2006/TDC-INDECOPI (25 de octubre 2006), emitida en el Expediente N° 108-2004/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 242-2006/TDC-INDECOPI (22 de febrero 2006), emitida en el Expediente N° 133-2003/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 1245-2005/TDC-INDECOPI (23 de noviembre 2005), emitida en el Expediente N° 035-2004/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 191-2005/TDC-INDECOPI (16 de febrero 2005), emitida en el Expediente N° 010-2004/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 346-2004/TDC-INDECOPI (11 de agosto 2004), emitida en el Expediente N° 133-2003/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 177-2003/TDC-INDECOPI (23 de mayo 2003), emitida en el Expediente N° 116-2001/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 316-2003/TDC-INDECOPI (6 de agosto 2003), emitida en el Expediente N° 061-2002/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 873-2002/TDC-INDECOPI (13 de diciembre 2002), emitida en el Expediente N° 100-2000/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 864-2002/TDC-INDECOPI (9 de diciembre 2002), emitida en el Expediente N° 120-2000/CCD.

INDECOPI. Resolución N° 277-1998/TDC-INDECOPI (7 de octubre 1998), emitida en el Expediente N° 146-1997/CCD.

