



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

b-today

Agosto 2019

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Málaga
International Desk

— Página 3 —

DIVISIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO

**LA SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA
YA ESTÁ AQUÍ**

NEREA GOIRIENA ARCE

— Página 4 —

DIVISIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**¿ES POSIBLE PAGAR MENOS AL TRABAJADOR
QUE LLEGA TARDE?**

JAIME ONRUBIA DÍAZ

— Página 6 —

DIVISIÓN INTERNACIONAL

**LA UE Y MERCOSUR ALCANZAN UN ACUERDO
HISTÓRICO DE LIBRE COMERCIO**

ROSSELLA LO GALBO

— Página 8 —

DIVISIÓN MERCANTIL

**LAS “PUERTAS GIRATORIAS”: UN DEBATE
SOCIAL Y LEGAL**

NATALIA VÉLEZ BRUZOS

— Página 10 —

DIVISIÓN FISCAL

**LOS DÍAS DE CORTESÍA EN LAS
NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS**

ALEXANDRE COVELO PÉREZ

— Página 11 —

DIVISIÓN PENAL

**EL *BITCOIN* NO ES DINERO, SEGÚN AFIRMA
EL TRIBUNAL SUPREMO**

SERGIO J. JIMÉNEZ MUÑOZ

DIVISIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO

LA SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA YA ESTÁ AQUÍ

NEREA GOIRIENA ARCE

Con sigilo, casi de manera inadvertida, así ha empezado a desplegar sus efectos la Ley 4/2019, de 21 de febrero, de Sostenibilidad Energética de la Comunidad Autónoma Vasca (publicado en el BOPV n.º 42, de 28 de febrero). Posiblemente la especificidad de su título ha contribuido a no detenernos en la lectura de esta norma que, ya anticipamos, tiene un alcance mucho mayor al sospechado.

La Ley 4/2019, a través de su articulado, establece los pilares normativos de la sostenibilidad energética basada en el impulso de medidas de eficiencia energética, el ahorro de energía y la promoción e implantación de las energías renovables tanto en el sector público como en el sector privado.

En efecto, la Ley no pretende limitarse a unos u otros sectores concretos de actividad, sino que ha partido de la premisa de que sea la sociedad en su conjunto la que colabore en la consecución de sus objetivos. Y, de esta manera, nos encontramos ante una norma con un ámbito subjetivo que destaca por su heterogeneidad. Pocos textos normativos -y más aún de naturaleza sectorial- llaman a su cumplimiento a tan singular y variada naturaleza de sujetos obligados:

- SECTOR PÚBLICO
(en toda su estructura y ramificaciones)
- SECTOR PRIVADO, en particular:
 - El sector industrial los establecimientos e instalaciones del sector servicios de ámbito privado

- Los edificios y las instalaciones de viviendas residenciales
- El transporte privado de mercancías y pasajeros, en todas sus modalidades

Quien pretenda otorgar a esta nueva norma una naturaleza de “texto de intenciones” incurre en un grave error. La Norma, aún cuando contiene numerosas remisiones a su posterior desarrollo reglamentario, introduce obligaciones concretas que, administraciones y empresas, vienen obligadas a implantar de manera escalonada en el tiempo. Pongamos un ejemplo concreto que, a buen seguro ha pasado inadvertido, e ilustra la expansión de la Norma en la actividad empresarial obligando a la adopción de medidas concretas, esto es, a la planificación. En el ámbito del sector industrial, el artículo 32 de la Ley obliga a los centros de trabajo donde haya más de 100 personas por cada turno, a implantar un plan de transporte al centro correspondiente.

Tan sólo es un ejemplo. La Ley desglosa un amplio elenco de obligaciones y medidas formales a implantar. Una vez más debemos recomendar eso de “no lo dejen para última hora”, les invitamos a la lectura de la Ley 4/2019, aun cuando sólo sea para optimizar costes de tiempo y económicos, y a compartir con nosotros sus inquietudes, nos despedimos no sin antes advertir.... estén atentos a su próximo desarrollo reglamentario.

AUTORA
Nerea Goiriena Arce

Licenciada en derecho con especialización en derecho económico por la Universidad de Deusto, máster de ordenación del territorio y urbanismo por la Universidad San Pablo CEU y miembro de la división de derecho administrativo e inmobiliario de Bufete Barrilero y Asociados.

n.goiriena@barrilero.es
LinkedIn

¿ES POSIBLE PAGAR MENOS AL TRABAJADOR QUE LLEGA TARDE?

JAIME ONRUBIA DÍAZ

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sentencia de fecha 20 de junio de 2019, avala un supuesto en el que una empresa de *contact center*, al margen de medidas disciplinarias, no paga a los empleados el tiempo que éstos dejan de trabajar por llegar tarde a su puesto de trabajo.

La sentencia valida la negativa de la empresa a que los trabajadores compensen los retrasos saliendo más tarde o prestando servicios en otro momento y establece que es conforme a derecho la práctica realizada consistente en descontar de la nómina el salario equivalente al tiempo en el que estos no prestan servicios. Medida que, además, es perfectamente compatible con las sanciones disciplinarias que la empresa llevaba a cabo por estos mismos hechos.

La relevancia jurídica de la resolución radica en el hecho de si se puede considerar que, las empresas, una vez se produzca un retraso por parte del trabajador, pueden automáticamente detraer el salario correspondiente a los periodos en que estos no hayan prestado servicios (al margen de las correspondientes medidas disciplinarias) o si, por el contrario, nos encontramos ante un pronunciamiento que trae causa en las especiales circunstancias del caso enjuiciado y, consecuentemente, no es una práctica que pueda replicarse en el resto de las empresas.

La Audiencia Nacional, para justificar la decisión adoptada ha tenido en cuenta los siguientes argumentos:

– 1 –

La empresa no tiene la obligación de redistribuir la jornada ya fijada por causa de retrasos injustificados.

La Audiencia Nacional considera que no es posible compensar el tiempo dejado de trabajar por llegar tarde al puesto de trabajo con la prestación de ser-

vicios en otro momento, en la medida que la actividad a la que se dedica la empresa (*contact center*) impide dicha forma de proceder. A tal efecto, la Audiencia Nacional argumenta que la distribución irregular de la jornada es una facultad exclusivamente empresarial y que, además, permitir dicho comportamiento supondría cometer un agravio comparativo con respecto a los trabajadores que, preavisando, se ausentan al trabajo con arreglo al art. 29 del Convenio de aplicación (artículo que regula los permisos no retribuidos).

– 2 –

La empresa puede descontar el salario equivalente a las ausencias injustificadas

La Audiencia Nacional considera que no retribuir el tiempo que los trabajadores dejan de prestar servicios por llegar tarde al trabajo puede entenderse como una medida sancionadora, multa de haberes, práctica prohibida por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores y cuya tipificación requiere que haya un efectivo devengo del salario. A tal efecto, la Audiencia Nacional razona que, durante el tiempo que el trabajador no ha estado en su puesto de trabajo no ha existido una efectiva prestación de servicios por lo que, de inicio, no se devenga salario alguno, razón por la que no puede entenderse como una sanción de multa de haberes. Todo ello sobre la base de la naturaleza bilateral y sinalagmática del contrato de trabajo y según lo establecido en el artículo 30 de Estatuto de los Trabajadores.

– 3 –

Los descuentos salariales son compatibles con la imposición de medidas disciplinarias por los mismos hechos

La práctica de descontar en nómina el salario equivalente al tiempo en el que los trabajadores no prestan servicios es perfectamente compatible con

la imposición de las sanciones disciplinarias que se aplican por el mismo hecho. La Audiencia Nacional considera que no estamos ante un incumplimiento del principio jurídico “non bis in idem” por cuanto que la detracción de salarios trae causa en la naturaleza bilateral y sinalagmática del contrato de trabajo, sin que dicha forma de actuar pueda considerarse como una medida sancionadora.

Por tanto, aunque la Audiencia Nacional sí valida que se proceda a descontar el salario equivalente a las ausencias injustificadas y su compatibilidad con las medidas disciplinarias, a priori, con carácter general, conviene resaltar que el elemento determinante de la resolución consiste en determinar si la actividad de la empresa o las medidas que esta

tome con respecto a la flexibilidad horaria permiten compensar los retrasos prestando servicios en otro momento.

Es decir, no debemos caer en la “dogmatización” de considerar que en cualquier empresa es posible no pagar a los empleados el tiempo que éstos dejen de trabajar por llegar tarde a su puesto de trabajo, sino que será necesario evaluar la actividad de la empresa, lo establecido en la normativa correspondiente (Convenio Colectivo, Pacto de Empresa) y las medidas de flexibilidad horaria implantadas para considerar si resulta posible o no compensar los retrasos prestando servicios en otro momento.

AUTOR

Jaime Onrubia Díaz

Graduado en derecho y administración y dirección de empresas por la Universidad San Pablo CEU, colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid y miembro de la división de derecho laboral de Bufete Barrilero y Asociados.

j.onrubia@barrilero.es
LinkedIn

LA UE Y MERCOSUR ALCANZAN UN ACUERDO HISTÓRICO DE LIBRE COMERCIO

ROSSELLA LO GALBO

La Unión Europea y el Mercosur (Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay) han alcanzado un acuerdo de libre comercio tras 20 años de negociación. El acuerdo fue anunciado el pasado 28 de junio de 2019 por representantes de Argentina y Brasil. El presidente de la Comisión Europea (CE), Jean-Claude Juncker, lo ha confirmado posteriormente, calificándolo de “histórico”.

La Unión Europea ha estado impulsando este acuerdo con Mercosur, convencida de sus efectos positivos para Iberoamérica y los países europeos. La UE es el principal socio comercial del Mercosur, con unas exportaciones de bienes y de servicios al bloque suramericano, de 45.000 millones de euros en 2008 y de 23.000 millones en 2017, respectivamente. Asimismo, también es la UE el mayor inversor extranjero en ese mercado, con un stock de 381.000 millones de euros.

El acuerdo de asociación que han concluido la UE y el Mercosur va más allá del libre comercio, ya que se basa también en un pilar de diálogo político y otro de cooperación en migración, economía digital, investigación y educación, derechos humanos incluidos los de los pueblos indígenas, responsabilidad corporativa y social, protección del medioambiente, la gestión de los océanos, la lucha contra el terrorismo, el lavado de dinero y el cibercrimen.

Con la conclusión de este acuerdo, se realiza una liberalización comercial y un proceso de integración económica que implicará para las empresas europeas una gran apertura del sexto mercado del mundo, con más de 260 millones de consumidores. A su vez, Mercosur tendrá acceso a un mercado de 500 millones de consumidores de alto nivel adquisitivo.

Se detallan a continuación las claves del acuerdo:

- **Supresión de los aranceles en el comercio bi-regional.** El acuerdo UE-Mercosur eliminará la mayor parte de los aranceles a las exportaciones europeas al mercado suramericano y hará a las empresas comunitarias más competitivas al ahorrarles 4.000 millones de euros en derechos de aduanas al año.

- **Impulso a los sectores industriales.** El acuerdo impulsará la exportación de productos industriales europeos al eliminar los aranceles del 35% para los vehículos; entre el 14% y 18% para los componentes de automóviles; entre el 14% y 20% para la maquinaria; hasta el 18% para los químicos; hasta el 14% para los productos farmacéuticos; el 35% para los textiles y calzado o el 26% para los tejidos de punto.

- **Apertura para los productos agroalimentarios.** Los aranceles de importación elevados del Mercosur sobre chocolates y confitería (20%), vinos (27%), licores (20% a 35%) y refrescos (20% a 35%) serán reducidos. El acuerdo también proporcionará acceso sin aranceles y sujeto a cuotas a productos lácteos de la UE (actualmente con un arancel del 28%), especialmente los quesos. Los países del Mercosur también aplicarán garantías legales para proteger 357 indicaciones geográficas europeas, como el jamón de Jabugo español.

- **Compras públicas.** El acuerdo abrirá nuevas oportunidades en el Mercosur para las empresas europeas que participan en licitaciones públicas de los gobiernos o que proveen servicios informáticos, de telecomunicaciones o transportes, entre otros.

- **Controles fronterizos más fáciles.** El acuerdo eliminará burocracia en las aduanas y limitará las tasas de exportación por parte de los países del Mercosur.

- **Acceso simple a información.** Las pequeñas empresas de ambos bloques se beneficiarán especialmente al utilizar una plataforma en línea que les proporcionará un acceso simple a toda la información que necesiten.

- **Defensa del Medioambiente y los estándares laborales.** Ambas partes se comprometen

a implementar eficazmente el acuerdo de París contra el cambio climático, y un capítulo en el acuerdo sobre comercio y desarrollo sostenible cubrirá: la conservación de bosques, el respeto a los derechos laborales y la promoción de una conducta empresarial responsable.

Dicho acuerdo abre un nuevo escenario de oportunidades económicas para las empresas de ambos bloques, tanto las europeas como las de los países del Mercosur, además de fomentar vínculos sociales, políticos y culturales entre Mercosur y UE.

AUTORA
Rossella lo Galbo

Licenciada en derecho por la Universidad de Bolonia, doctora en derecho, miembro de la división laboral y de la Seguridad Social y responsable de Italian Desk.

r.logalbo@barrilero.es
LinkedIn

LAS “PUERTAS GIRATORIAS”: UN DEBATE SOCIAL Y LEGAL

NATALIA VÉLEZ BRUZOS

El concepto de “puertas giratorias” no es unívoco, sino que varía dependiendo del país en el que nos encontremos y, de alguna forma, ya nos indica el grado de sensibilidad social que genera.

En Japón, el fenómeno de “puerta giratoria” existe con el nombre de “amakudari”, que significa “descenso del cielo”. Se trata de una práctica por la que los servidores públicos de mayor rango se retiran y pasan a ser altos cargos en compañías privadas.

En Francia, este concepto es conocido como “pan-touflage”. Los funcionarios públicos (denominados “enarques”, la élite que alimenta y domina las instituciones públicas) abandonan el sector público para ser altos cargos en el sector privado, manteniendo al mismo tiempo sus relaciones con la administración pública y su identificación con ella.

En Estados Unidos, encontramos el término “revolving door”, referido al movimiento de altos cargos entre el sector público y el sector privado, produciéndose de esta forma conflictos de interés entre ambas esferas en beneficio propio y, por consiguiente, en perjuicio del interés público.

El concepto de “puertas giratorias” es el resultado del conflicto entre dos intereses perfectamente legítimos y defendibles, pero que pueden entrar en colisión si no se tratan de forma adecuada, ya que son susceptibles de abusos o de limitación injustificada de derechos individuales.

Por una parte, se halla el interés público de poder exigir a las instituciones que actúen con independencia y únicamente guiados por el servicio a los ciudadanos sin dejarse condicionar por los intereses de los poderosos grupos de presión y, por otra, el interés y derecho de los individuos que han desarrollado su actividad profesional y obtenido unas competencias profesionales en los ámbitos público o privado de trasladar y aplicar este conocimiento

de una a otra esfera de actuación. De esta idea se derivan cuatro cuestiones fundamentales que pueden entrar en conflicto y por tanto deben ser objeto de regulación: el derecho al trabajo, la integridad pública, la independencia y la competencia.

El quid de la cuestión estriba en si la compañía privada contrata a estos funcionarios públicos por su efectiva experiencia y capacidad de lobby, actividades perfectamente legítimas o si, por el contrario, lo hacen para la obtención de ventajas mediante prácticas ilegales que conlleven quebrar el principio de independencia de los funcionarios públicos. Se trata de una cuestión harto difícil de resolver, siendo el fin último de la regulación evitar que las empresas, mediante el fenómeno de las “puertas giratorias”, tengan comportamientos antiéticos.

El marco jurídico actual se revela insuficiente para prevenir escándalos que minan la legitimidad democrática de las instituciones. Como prueba de ello, se encuentra el caso de la ministra Salgado a nivel español, el cual suscitó un gran revuelo, y el caso del comisario Barroso a nivel europeo, que provocó importantes cambios en la regulación.

Dichos cambios regulatorios fueron llevados a cabo en el marco del Plan de Regeneración Democrática llevada a cabo por el Gobierno español en 2013: la Ley 3/2015, del 30 de marzo, sobre el trabajo de los funcionarios del sector público en la Administración del Estado. Por otro lado, a nivel europeo, se encuentra el Código de Conducta de los Comisarios, revisado y actualizado en el año 2011.

Regular el fenómeno de “puertas giratorias” es complejo, al encontrarse estrechamente relacionado con el concepto de independencia de un individuo ante la toma de decisiones que pueden afectar al interés público, lo que dificulta ab initio su regulación legal, ya que está dentro de la esfera más íntima de las personas.

Toda regulación del fenómeno de “puertas giratorias” debe conciliar dos derechos merecedores de protección, como son el de la población a que sus intereses se gestionen adecuadamente y el de los individuos a transitar profesionalmente de la vida pública a la privada y viceversa, aprovechándose de la experiencia adquirida en ambos ámbitos de actuación. A este respecto se encuentran posturas doctrinales que entienden como “sospechosas” cualquier transición entre los campos privado y público, mientras que otras hacen hincapié en los beneficios que tiene para los ciudadanos el que los funcionarios tengan una experiencia profesional más amplia.

La normativa a niveles europeo y español debe evolucionar a futuro, con una perspectiva más amplia y objetiva que regule y respete los intereses públicos

y privados. Debe encontrarse un balance entre la regulación de conflictos de interés por un lado y el mantenimiento de la movilidad entre los diferentes sectores por otro, ya que no debe perderse de vista que un individuo tiene derecho a la libertad económica y la legislación en cuestión debería respetar ese hecho, así como promover un mercado laboral más dinámico, máxime si aspiramos a que nuestros altos funcionarios sean personas experimentadas y capaces profesionalmente, no dejándonos llevar por una opinión pública híper sensibilizada por los casos de corrupción que hacen extender un “manto de sospecha” sobre cualquier actuación que afecte a los altos funcionarios públicos.

AUTORA

Natalia Vélez Bruzos

Licenciada en derecho y en administración y dirección de empresas por la Universidad de Deusto, máster de derecho de la empresa por la Universidad de Deusto y miembro de la división de derecho mercantil de Bufete Barrilero y Asociados.

n.velez@barrilero.es
LinkedIn

DIVISIÓN FISCAL

LOS DÍAS DE CORTESÍA EN LAS NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS

ALEXANDRE COVELO PÉREZ

Con el inicio del mes de agosto coincidiendo con el mayor número de empresas que reducen su actividad debido al período vacacional, trae a colación recordar la posibilidad de que los obligados tributarios que se encuentren incluidos en el sistema de Dirección Electrónica Habilitada (D.E.H.), ya sea de forma voluntaria u obligatoria, puedan aplicar hasta un máximo de 30 días naturales al año en los que no se podrá poner a disposición de los mismos notificaciones en la D.E.H., conociendo coloquialmente esta prórroga como días de cortesía o de vacaciones a estos efectos.

Se trata de una posibilidad recogida en el Real Decreto 1615/2011 de 14 de noviembre, el cual añadió una nueva disposición adicional tercera al Real Decreto 1363/2010 de 29 de octubre donde se regulan las notificaciones y comunicaciones administrativas obligatorias por medios electrónicos en el ámbito de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (A.E.A.T.).

Profundizando sobre sus requisitos y posibilidades, destaca la posibilidad de que el obligado señale un máximo de 30 días naturales al año permitiéndose su posterior modificación o consulta por parte del obligado tributario. Una de las cuestiones que es necesario destacar es la relativa a la libertad que se le confiere al obligado de establecer esos días de cortesía según su libre disposición, no estableciéndose de modo imperativo un número mínimo de días.

Estos días no tendrán la consideración de días inhábiles (no se descontarán si ya se hubiera puesto

la notificación en la D.E.H.), y se computarán como una dilación no imputable a la administración en los términos establecidos en el art. 104.i) del Reglamento de aplicación de los Tributos. A estos efectos, deberá acreditarse que la notificación pudo ponerse a disposición del obligado en la fecha por él seleccionada.

Para que esta posibilidad goce de la validez suficiente, se exige que el obligado tributario comunique a la A.E.A.T. dichos días de cortesía, así como su posible modificación siempre con una antelación mínima de 7 días naturales al primer día en que vaya a surgir efecto.

No obstante, en los supuestos en los que comienzan a computar los días de cortesía si hubiese previamente depositada una notificación, los plazos de los mismos seguirán computando por lo que previamente al disfrute de los días se aconseja al obligado tributario que revise su buzón electrónico.

En el supuesto que un obligado tributario por inicio de la actividad económica o cualquier otro supuesto que conlleve su alta en el sistema de D.E.H. una vez iniciado el año natural, no será necesario realizar un prorrateo proporcional sino que disfrutará de igual manera de los 30 días del año naturales en curso.

Para finalizar, cuando la opción por este beneficio resulte incompatible con la inmediatez o celeridad que requiera la actuación administrativa para asegurar su eficacia, la A.E.A.T. podrá realizar las actuaciones de notificación por las vías tradicionales, de acuerdo con la L.G.T.

AUTOR

Alexandre Covelo Pérez

Graduado en derecho por la Universidad de Vigo, máster en asesoría fiscal por el Centro de Estudios Financieros y miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados

a.covelo@barrilero.es
LinkedIn

EL *BITCOIN* NO ES DINERO, SEGÚN AFIRMA EL TRIBUNAL SUPREMO

SERGIO JIMÉNEZ MUÑOZ

En el panorama económico-jurídico, las criptomonedas, como el *bitcoin*, son un tema recurrente y de actualidad que, por su novedad y breve regulación, suscita numerosas incógnitas.

La incertidumbre sobre si pueden llegar a considerarse los *bitcoins* como dinero genuino, ha sido aclarada recientemente por nuestro más Alto Tribunal, quien ha resuelto en sentido negativo en la sentencia del pasado 20 de junio de 2019.

En tal procedimiento se condena por estafa al entender el Tribunal que la parte acusada actuó “*movido por un ánimo de enriquecimiento ilícito y aparentando una solvencia de la que carecía, suscribió diversos contratos de TRADING DE ALTA FRECUENCIA en virtud de los cuales se comprometía a gestionar Bitcoins (...)*” deduciendo, a su vez, que el acusado tenía intención de apoderarse de los *bitcoins* sin ánimo alguno de cumplir con sus obligaciones contractuales. En consecuencia, el TS aprecia la concurrencia de los elementos necesarios para la apreciación del delito de estafa, que son:

1. La existencia de engaño precedente o concurrente.
2. Que este engaño sea “bastante”, en el sentido de que la magnitud del engaño sea suficiente para conseguir el fin propuesto por el delincuente.
3. Que dicho engaño suficiente genere la producción de error en el sujeto pasivo – entendido como aquel al que se pretende estafar – que distorsione su percepción de la realidad.
4. Que exista un acto de disposición patrimonial a consecuencia del error provocado.
5. Que haya nexo causal entre el engaño y el perjuicio patrimonial que sufre la víctima del delito.
6. El *animus lucrandi* o ánimo de lucro del autor del delito.

Así las cosas, el acusado afirma que no había quedado acreditada la intención de incumplir con el contrato de *high-frequency trading*, ni que tuviera intención de lucrarse por ello. La versión ofrecida por la defensa se basaba en que las inversiones con *bitcoins* se realizaban gracias a un algoritmo que había desarrollado y que las pérdidas surgidas se produjeron con ocasión de un fallo en el mencionado algoritmo. De este modo, no se darían los elementos típicos de la conducta delictiva de la estafa.

Por otro lado, la víctima sostiene que no se aplicaron correctamente los arts. 110 y 111 del Código Penal (CP), los cuales, a su entender, obligan a la restitución de la cosa en el mismo bien, lo que les hace colegir que procede que se devuelvan los *bitcoins* que facilitaron al estafador.

A esta pretensión responde el Alto Tribunal afirmando que “*el bitcoin no es sino una unidad de cuenta de la red del mismo nombre (...) donde se almacenan todas las transacciones de manera permanente en una base de datos denominada Blockchain*”.

El TS infiere que “*el bitcoin no es sino un activo patrimonial inmaterial*” cuyo valor depende directamente del concierto de la oferta y la demanda en la venta de la criptomoneda a través de *plataformas de trading Bitcoin*, no existiendo un precio mundial o único del *bitcoin*, aunque el importe de cada unidad tienda a equipararse en cada momento. Por estos motivos, el *bitcoin* puede utilizarse como activo inmaterial de contraprestación, pero en modo alguno es dinero, o puede tener tal consideración legal, dado que la Ley 21/2011 de dinero electrónico indica en su art.1.2 que se entiende por dinero electrónico “*el valor monetario almacenado por medios electrónicos o magnéticos que represente crédito sobre el emisor, que se emita al recibo de fondos con el propósito de efectuar operaciones*”.

de pago según se definen en el art. 2.5 de la Ley 16/2009, de 13 de noviembre, de servicios de pago, y que sea aceptado por una persona física o jurídica distinta del emisor de dinero electrónico”

En conclusión, al no ser los *bitcoins* dinero y tratarse de activos patrimoniales inmateriales, hace que no proceda su restitución sino una indemnización por los daños y perjuicios que se produzcan.

En virtud de ello, en este caso en concreto, el TS considera como daños la aportación dineraria realizada y como perjuicios ocasionados la rentabilidad que hubiera ofrecido cada unidad *bitcoin* desde el momento de la inversión hasta la fecha del vencimiento contractual.

AUTOR

Sergio J. Jiménez Muñoz

Graduado en derecho por la Universidad Complutense de Madrid, estudiante de Máster de acceso a la abogacía en la Universidad Autónoma de Madrid.

s.jimenez@barrilero.es
LinkedIn



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS