



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

b-today

Mayo 2019

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Málaga
International Desk

— Página 3 —

DIVISIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO

**EL NUEVO REGLAMENTO
SOBRE LA CONSIGNACIÓN DE BUQUES**

GALDER FERNÁNDEZ-VEGA GONZÁLEZ

— Página 4 —

DIVISIÓN FISCAL

LA REVOLUCIÓN FISCAL ANDALUZA

ÁLVARO CALDERÓN DE LA BARCA SÁNCHEZ

— Página 6 —

DIVISIÓN INTERNACIONAL

**¿POR QUÉ EL FAMILY BUSINESS CONSTITUYE EL NEGOCIO
EN EL QUE SE INVIERTE MÁS EN EUROPA?**

ROSSELLA LO GALBO

— Página 7 —

DIVISIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**UNA ALTERNATIVA AL SISTEMA DE PENSIONES
DE JUBILACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA**

ARRATE ETXENAGUSIA IZQUIERDO

— Página 9 —

DIVISIÓN MERCANTIL

**¿QUÉ VENTAJAS TENDRÁ EL INVERSOR
QUE SUSCRIBE UNA NOTA CONVERTIBLE?**

JULIO BONED GARCÍA

— Página 10 —

DIVISIÓN PENAL

**EL SECRETO EMPRESARIAL
DESDE UNA PERSPECTIVA PENAL**

SANDRA GONZÁLEZ VILLALOBOS

DIVISIÓN DERECHO ADMINISTRATIVO

EL NUEVO REGLAMENTO SOBRE LA CONSIGNACIÓN DE BUQUES

GALDER FERNÁNDEZ-VEGA GONZÁLEZ

“La figura del agente marítimo o consignatario de buques se ha consagrado, tanto en España como en los países de nuestro entorno, como una de las piezas fundamentales para el buen funcionamiento del negocio marítimo”.

Con esta introducción comienza la exposición de motivos del Real Decreto 131/2019, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la obligación de consignación de buques y que entrará en vigor el próximo 1 de julio de 2019.

El nuevo Reglamento sobre la consignación de buques tiene por objeto el desarrollo de las condiciones de establecimiento y ejercicio de la actividad en puerto que es propia de los consignatarios de buques, con independencia de la titularidad estatal o autonómica del puerto de que se trate.

Las dos principales normas del derecho marítimo español – el Texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, y la Ley de Navegación Marítima-, ya venían prestando atención al consignatario debido al papel esencial que juega en el tráfico marítimo. Sin embargo, la ausencia de una normativa propia del consignatario y la importancia de completar esta regulación legal es lo que ha llevado al legislador a aprobar el antedicho reglamento.

Las dos citadas leyes marítimas contienen una doble regulación que atiende tanto a sus responsabilidades frente a la Administración Pública, como a la relación contractual con el armador o naviero. No obstante, el nuevo reglamento desarrolla únicamente los preceptos dedicados a las obligaciones del consignatario frente a la Administración,

quedando fuera de su ámbito de aplicación los acuerdos privados frente a otros operadores.

En el nuevo Real Decreto se destaca la obligación de los consignatarios de cumplir las condiciones que se prevean en los pliegos de condiciones particulares del servicio comercial de consignación aprobado por la Autoridad Portuaria o, en su caso, por la entidad gestora del puerto de que se trate, así como la obligación de contar con su autorización.

La norma contiene las reglas que presidirán la actividad de los consignatarios en su relación con la Administración Marítima, las Autoridades Portuarias y otras autoridades nacionales que ejercen funciones en los puertos. La primera de estas reglas es el cumplimiento diligente de sus obligaciones en sus relaciones con esas Administraciones, con las que además se van a comunicar a través de medios electrónicos.

Por otro lado, el reglamento prevé la creación de un Registro de Consignatarios de carácter público con el fin de facilitar el acceso de los armadores y navieros a sus servicios y el control del cumplimiento de los requisitos que les sean exigidos por las normas. La inscripción en el registro es potestativa y los consignatarios inscritos deberán mantener actualizada esta información en todo momento.

Con todo ello el legislador quiere dar un paso adelante hacia la transparencia, la calidad y la mejora del servicio que prestan los consignatarios, todo lo cual debería redundar en un tráfico marítimo más eficiente con una mayor garantía del cumplimiento de las responsabilidades que corresponden a los distintos sujetos implicados.

AUTOR

Galder Fernández-Vega González

Licenciado en derecho por la Universidad de Deusto, miembro de la división de derecho administrativo de Bufete Barrilero y Asociados.

g.fernandez-vega@barrilero.es
LinkedIn

DIVISIÓN FISCAL

LA REVOLUCIÓN FISCAL ANDALUZA

ÁLVARO CALDERÓN DE LA BARCA SÁNCHEZ

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (I.S.D.), de naturaleza directa y subjetiva, grava los incrementos patrimoniales obtenidos a título lucrativo por personas físicas, es decir, el patrimonio adquirido a través de herencias, legados o donaciones.

Dicho impuesto se encuentra transferido a las Comunidades Autónomas (C.C.A.A.), lo que provoca en la práctica una gran disparidad en la normativa y en la aplicación del impuesto según el territorio en el que es objeto de imposición.

Por un lado, encontramos C.C.A.A. como Madrid que han introducido numerosas bonificaciones y deducciones en función del grado de parentesco, que minoran considerablemente la imposición a la que quedan sometidos los contribuyentes. Por otro lado, hay otras que continúan inmóviles sin hacer uso de su competencia normativa para mitigar la carga fiscal.

A fecha de 11 de abril de 2019, ha entrado en vigor el Decreto-ley 1/2019, de 9 de abril, aprobado por la Consejería de Hacienda, Industria y Energía de la Junta de Andalucía por el que se incorporan diversas modificaciones en el I.S.D.

Adicionalmente, se han introducido cambios en otros dos impuestos transferidos: El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.) y el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (I.T.P.A.J.D.).

Tales medidas pretenden ser una palanca para potenciar el crecimiento de la economía y fomentar la inversión en Andalucía, situando a dicho territorio entre las C.C.A.A. con una tributación más baja por este impuesto al bonificar el 99% de la cuota tributaria del I.S.D, tanto en las adquisiciones *mortis causa* o sucesiones, como *inter vivos* o donaciones.

Los contribuyentes que podrán beneficiarse de tales bonificaciones son los incluidos en los Grupos I y II previstos en el artículo 20.2.a) de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del I.S.D. Es decir, a las heren-

cias y donaciones entre cónyuges, descendientes, ascendientes y equiparados.

No obstante, para aplicar esta bonificación a las donaciones o a cualquier otro negocio jurídico a título gratuito e *inter vivos*, se requiere que las mismas se formalicen en documento público. Adicionalmente, para aplicar la bonificación será necesario justificar el origen de los fondos cuando la donación sea de dinero en metálico o de depósitos en cuentas corrientes o de ahorro, a la vista o a plazos.

En cuanto a las herencias, se mantiene a su vez la reducción autonómica actualmente vigente de un millón de euros de base imponible por cada heredero que ostente un patrimonio preexistente inferior a un millón de euros, beneficiando así fiscalmente a las herencias que no alcancen dicho importe. Por tanto, esta clase de herencias quedan excluidas de tributar al 1% que marca la nueva normativa.

En relación con el I.R.P.F., se ha aprobado una reducción para todos los tramos autonómicos, que se efectuará progresivamente hasta el 2023. A título de ejemplo, cabe destacar que el tipo marginal del impuesto de la escala autonómica va a descender desde el 25,5% hasta el 22,5%, asimilándose así al tipo estatal.

Por último, en el I.T.P.A.J.D. se han aprobado dos medidas orientadas a la reducción de tipos de las diferentes modalidades del impuesto destinadas a facilitar el acceso a la vivienda habitual por parte de las familias numerosas. En concreto, en la modalidad de Transmisiones Patrimoniales Onerosas, se ha aprobado un tipo reducido del 3,5% (antes 8%) para adquisiciones de vivienda habitual por familias numerosas, supeditado a que el valor real de la vivienda adquirida no supere los 180.000 euros. En dichas adquisiciones, el tipo de Actos Jurídicos Documentados se reduce al 0,1%.

Sin duda, estas modificaciones tributarias abren un nuevo escenario en el ámbito de la fiscalidad an-

andaluza, que deben ser tomadas en consideración para la planificación fiscal de las personas físicas. Un conjunto de medidas, que sin duda, favorecen la dinamización y competitividad del marco tributario andaluz.

En términos comparativos, es la Comunidad de Madrid la que mayores beneficios ha aprobado para sus contribuyentes. La última novedad introducida mediante la Ley 6/2018 sobre Medidas Fiscales, ha incorporado una bonificación del 15% para las adquisiciones *mortis causa* e *inter vivos* de colaterales de segundo grado por consanguinidad (herma-

nos) y del 10% para colaterales de tercer grado por consanguinidad (tíos-sobrinos).

Siguiendo a esta, nos encontramos con otras C.C.A.A. con unas amplias bonificaciones, como Murcia, Canarias o La Rioja. En estas, aplica la bonificación del 99% que paulatinamente se está aprobando en otros territorios. Por último, se encuentran otras comunidades como Aragón o Asturias, que si bien han impulsado algunas medidas para mejorar el contenido de la normativa estatal, aún cuentan con una importante carga tributaria respecto de las comunidades anteriormente mencionadas.

AUTOR

Álvaro Calderón de la Barca Sánchez

Doble grado en derecho y administración y dirección de empresas por la Universidad de Pablo de Olavide, doble máster de acceso a la abogacía y asesoría fiscal por la Universidad de Navarra, es miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados.

a.calderondelabarca@barrilero.es
LinkedIn

¿POR QUÉ EL *FAMILY BUSINESS* CONSTITUYE EL NEGOCIO EN EL QUE SE INVIERTE MÁS EN EUROPA?

ROSSELLA LO GALBO

Al hablar de los negocios familiares, es importante destacar que representan casi el 80% del tejido empresarial de la Unión Europea (U.E.) y que emplean prácticamente a la mitad de su población activa.

Es habitual pensar en pequeños negocios que han pasado de padres a hijos, pero lo cierto es que algunas de las empresas más grandes y relevantes de Europa están controladas por familias, siendo su peso clave en la generación de riqueza.

Un estudio realizado en el año 2018 por el Centro Europeo de Evolución económica afirma que las empresas familiares tienen una idiosincrasia propia, con ventajas que las diferencian del resto de compañías y les permiten aportar gran valor al tejido productivo.

En la U. E. hay casi 17 millones de empresas familiares, y en el caso de España este tipo de compañías suponen cerca del 90% del total del parque empresarial. Además, como decíamos antes, no se trata sólo de pequeñas empresas, sino también de grandes grupos cuyo capital social sigue mayoritariamente en manos de una familia.

Si se analizan las empresas cotizadas, es fácil comprobar cómo aquellas con un componente accionario familiar obtienen rentabilidades superiores y mejores retornos sobre el capital, algo especialmente patente en periodos de crisis.

¿Qué es, por tanto, lo que hace a las empresas familiares más proclives al éxito?

La visión de largo plazo es probablemente uno de sus rasgos más distintivos, ya que la voluntad de la familia no se limita a gestionar con acierto la empresa sino también existe un deseo de transmitir un legado, que incluye un saber hacer específico y una cultura empresarial basada en los valores familiares. Este objetivo de perdurar en el tiempo se

traduce, además, en un mayor compromiso, en la reinversión prudente en el propio negocio y en una gestión más eficiente y menos burocrática del mismo, siendo todo ello lógico ya que el patrimonio familiar está ligado al desempeño de la empresa.

Sin embargo, los retos a los que se enfrentan estas empresas son de envergadura, el principal de ellos es sin duda la sucesión empresarial, un momento de cambio que puede poner en jaque el futuro de la empresa. Para evitarlo, conviene planificarla con tiempo, y tener en cuenta las capacidades y expectativas tanto del fundador como de sus posibles sucesores. Por otro lado, es importante que las compañías familiares sepan adaptarse a los nuevos tiempos, abriéndose a la innovación y a la profesionalización en la gestión, algo que no siempre se consigue.

En todo caso, parece que los pros pesan más que los contras, y de hecho ciertos fondos de inversión, consideran que ser una empresa familiar es un criterio importante para incorporar un valor a su cartera, ya que hay *skin in the game* estando el patrimonio familiar muy vinculado a los resultados de la empresa. Aunque a priori podría parecer que la cotización en mercados bursátiles no resulta de interés para las empresas familiares, tradicionalmente menos especulativas, se está produciendo un cambio de mentalidad, que lleva a la búsqueda de vías de financiación alternativas.

Invertir en empresas familiares es apostar por firmas que emplean a la mitad de la población activa en Europa y que ofrecen al inversor características diferenciales como la visión de largo plazo, la prudencia en la gestión, la preponderancia del capital humano y una mejor salud financiera que otras cotizadas.

Parece evidente que las empresas familiares presentan más ventajas que inconvenientes y que las probabilidades de éxito en el competitivo mundo empresarial están a su favor.

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

UNA ALTERNATIVA AL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA

ARRATE ETXENAGUSIA IZQUIERDO

La adaptación del sistema de pensiones a las nuevas realidades sociales y económicas es una de las prioridades de los países desarrollados, que han visto saltar las alarmas ante un hecho irrefutable y de difícil solución a corto plazo: el envejecimiento poblacional. Es precisamente esta cuestión la que ha generado un gran debate entre los candidatos a las elecciones generales.

Para poder entender cuál es el problema existente, resulta necesario aclarar que el sistema de pensiones que existe en España se basa en un sistema de reparto, es decir, que los trabajadores en activo, mediante sus cotizaciones sociales, son quienes mantienen a los pensionistas actuales. Cada año que transcurre el problema de las pensiones crece, puesto que el sistema va integrando a más pensionistas con una esperanza de vida mayor y con pensiones más altas por lo cotizado en la vida laboral y, sin embargo, el número de personas en activo va disminuyendo, por diversos factores tales como la baja natalidad, el retraso en la incorporación al mercado laboral, etc.

En estos momentos, ante las diferentes propuestas que se están presentando, desconocemos que sucederá con el sistema actual de pensiones que tenemos en España pero nos parece interesante exponer un sistema alternativo que lleva funcionando desde el año 2003 en un entorno relativamente similar al nuestro, como es Suecia.

SISTEMA SUECO DE PENSIONES, UN SISTEMA MIXTO

El antiguo sistema de pensiones sueco databa de 1960 y consistía básicamente en un sistema de prestación definida con dos partes, una pensión básica independiente de las contribuciones efectuadas por los trabajadores y una pensión suplementaria, esta sí, vinculada a las contribuciones

realizadas. Para disfrutar de una pensión completa, un trabajador debía haber cotizado durante 30 años y el importe de la pensión se calculaba en función de los ingresos de los 15 mejores años.

Sin embargo, en el año 2001 deciden modificarlo y nace un sistema de pensiones bajo el principio de *una corona de contribución, una corona de derecho de pensión*.

En concreto, este sistema se define porque cada trabajador tiene una “cuenta individual” (denominada cuenta nocional), en la que se anotan las contribuciones realizadas tanto por el trabajador como por la empresa. El saldo de esa cuenta nocional representa el derecho acumulado de pensión futura. Así, anualmente, los trabajadores suecos reciben el denominado *sobre naranja*, en el que se les informa del saldo acumulado en su cuenta.

Bajo este nuevo sistema, la pensión se calcula con las contribuciones realizadas desde los 16 años y durante toda la vida laboral. El derecho a solicitar las pensiones contributivas comienza a los 61 años, si bien el trabajador puede acceder a la misma, a partir de esa edad, cuando así lo estime oportuno, no existiendo un límite máximo para ello. Por el contrario, la pensión no contributiva es sólo exigible a partir de los 65 años.

Este sistema sueco se basa en tres niveles, uno no contributivo y dos contributivos:

1. Garantipension: Es el nivel no contributivo, destinado a trabajadores que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión cuya cuantía es inferior a un determinado límite. La misma se financia vía impuestos.

2. Inkonstpension: Se financia mediante contribuciones de empresas y trabajadores (entre un 18,5% y un 16% del salario). Consiste en el modelo

de reparto basado en cuentas nocionales mencionado anteriormente. Las contribuciones financian las prestaciones y las aportaciones a la cuenta individual se revalorizan anualmente en función del crecimiento medio de los salarios, pero con un mecanismo de ajuste automático: se reduce el tipo de revalorización si se estima que el activo del sistema será inferior a su pasivo, para salvaguardar la estabilidad del mismo. Es decir, que a fin de mantener un equilibrio entre contribuciones y prestaciones, si en un ejercicio los activos del sistema, definidos como la suma de las contribuciones, son inferiores al importe de las prestaciones previstas, el crecimiento tanto de las pensiones como de los derechos acumulados en las cuentas individuales se reducen hasta que se recupera el equilibrio del sistema.

3. Premiepension: También se financia con contribuciones de empresas y trabajadores (2,5% del salario aproximadamente). En este caso, se trata de un sistema de capitalización puro en el que los

trabajadores pueden realizar aportaciones a diferentes fondos de pensiones, los cuales son gestionados por entidades privadas. La revalorización de este tipo dependerá exclusivamente de la evolución de las valoraciones de las carteras de los fondos de pensiones en los que se haya invertido las contribuciones.

Debemos señalar que los trabajadores suecos cuentan, posiblemente, con la mayor cobertura a través de estos planes de pensiones de empleo, los cuales son complementarios del sistema público y de capitalización individual.

Expuesto el actual sistema de pensiones sueco, reformado precisa y principalmente para crear un sistema más justo y sostenible, nos preguntamos en estos momentos de cambios políticos quién será capaz de abordar de forma decisiva el evidente problema al que nos enfrentamos y cuáles serán las claves de nuestro futuro sistema de pensiones.

AUTORA

Arrate Etxenagusia Izquierdo

Licenciada en derecho por la Universidad de Deusto, miembro de la división de derecho laboral y de la Seguridad Social de Bufete Barrilero y Asociados.

a.etxenagusia@barrilero.es
LinkedIn

¿QUÉ VENTAJAS TENDRÁ EL INVERSOR QUE SUSCRIBE UNA NOTA CONVERTIBLE?

JULIO BONED GARCÍA

El número de operaciones económicas transnacionales no para de aumentar, lo que nos lleva a importar con frecuencia nuevas figuras jurídico-económicas procedentes de otros ordenamientos jurídicos. Entre estas figuras legales destaca la nota convertible, ampliamente extendida en lugares como Estados Unidos y otros países europeos, como instrumento esencial para la financiación y entrada de inversores en *startups*.

La nota convertible permite que el emprendedor pueda disponer de financiación en una fase temprana del desarrollo del proyecto ya que faculta la entrada de inversores en la fase de gestación de una *startup*. Sin embargo, la suscripción de una nota convertible no supone para el inversor la inmediata titularidad de una participación en el capital social pero sí gozará de unas ventajas que hará que la suscripción de una nota convertible sea beneficiosa para emprendedor e inversor recíprocamente.

¿Cómo opera una nota convertible?

El inversor suscribe una nota convertible en la fase de gestación de una *startup* que no se capitalizará hasta la fecha fijada en la nota que suele coincidir con la ejecución de la siguiente ronda de financiación a la que concurren nuevos inversores. Es entonces, cuando el inversor que suscribió la nota se convierte en socio de la *startup*. La característica principal es que se trata de un instrumento de deuda y en la práctica funcionan como préstamos a corto plazo ya que se convierten en capital llegada una fecha establecida.

¿Qué ventajas tendría el inversor que suscribe una nota convertible?

Las ventajas más comunes son la **fijación de un porcentaje de descuento** y el **establecimiento de un máximo de valoración**.

Fijación de un porcentaje de descuento: llegado el momento de la ampliación de capital, el inversor que suscribió la nota convertible obtendrá su participación en la *startup* con un descuento respecto a los nuevos inversores, para una misma cantidad invertida el inversor que suscribió la nota convertible obtendrá un mayor porcentaje en el capital social de la *startup*.

El establecimiento de un máximo de valoración: consiste en la fijación de un valor máximo al que se capitalizará la nota convertible. De esta forma, se asegura la obtención de un porcentaje mínimo determinado y se evita que su futura participación en el capital social se diluya, si se diera el caso de que la valoración de la *startup* aumentara en el momento de ejecutarse la ronda de financiación de entrada de los nuevos inversores.

La aplicación de estas ventajas a favor de uno de los inversores plantea la problemática de que el mismo aumento de capital se realice con unas condiciones económicas diferentes para cada inversor; es decir, que se ejecute con diferentes primas de emisión.

Resulta por tanto necesario preguntarse si cabe la posibilidad de realizar un mismo aumento de capital con diferentes primas de emisión, respetando siempre el mismo valor nominal. Con arreglo a la autonomía de la voluntad de las partes, que en este caso sería la de los socios fundadores, los inversores y la propia *startup*, no parece que haya ningún problema en ejecutar un acuerdo de ampliación de capital con diferentes primas de emisión. Por otro lado, la normativa que regula los aumentos de capital en sociedades mercantiles no supone impedimento alguno a dicha posibilidad siendo este mecanismo una buena alternativa de financiación para las empresas en sus fases iniciales.

AUTOR

Julio Boned García

Licenciado en derecho por la Universidad de Zaragoza, máster en asesoría jurídica de empresas por el IE Business School y miembro de la división mercantil de Bufete Barrilero y Asociados.

j.bonedgarcia@barrilero.es
LinkedIn

EL SECRETO EMPRESARIAL DESDE UNA PERSPECTIVA PENAL

SANDRA GONZÁLEZ VILLALOBOS

Entre las novedades legislativas introducidas en los últimos meses se encuentra la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales.

El origen de esta Ley, que aborda por primera vez de manera íntegra y específica la regulación del denominado secreto empresarial, lo encontramos en la Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas, en aras de armonizar la legislación de los Estados miembro estableciendo para ello la necesaria protección del *know how* y suficiente reparación en caso de apropiación indebida del mismo y del secreto empresarial.

Hasta la entrada en vigor de esta Ley contábamos con una protección dispersa de esta figura, contenida fundamentalmente en el Código Penal (artículos 278 y 279), la Ley de Competencia Desleal (artículo 13) y de una forma más indirecta en el Código Civil, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Patentes, entre otros textos legales.

Nuestro Código Penal no contiene una definición de lo que constituye el “secreto de empresa” y ha sido la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo la que ha venido desarrollándolo como *el propio de la actividad empresarial, que, de ser conocido contra la voluntad de la empresa, puede afectar a su capacidad competitiva. Así serán notas características: (1) La confidencialidad, pues se quiere mantener bajo reserva; (2) la exclusividad, en cuanto propio de una empresa; (3) el valor económico, ventaja o rentabilidad económica; (4) y la licitud, la actividad ha de ser legal para su protección.*

No obstante, en la práctica, la jurisprudencia no ha sido unánime a la hora de estimar la comisión de un delito de difusión, revelación o cesión de

secreto empresarial debido a la ausencia de precisión y delimitación del objeto material del ilícito. Por ejemplo, la gran mayoría de las sentencias han considerado que las “listas de proveedores y clientes” de una empresa constituyen activos intangibles fundamentales de la misma, y por lo tanto, las conductas de difusión, revelación, o cesión de ésta se incardinarían en los arts. 278 a 280 del Código Penal. Pero, y aunque ha sido en contadas ocasiones, también se han dictado sentencias en sentido contrario.

El legislador define el concepto de secreto empresarial, comprendiendo cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que sea secreto, que tenga un valor empresarial real o potencial y que haya sido objeto de medidas razonables de protección para su mantenimiento en secreto.

De la anterior definición, se pueden extraer dos ideas principales:

- El carácter expansivo del objeto susceptible de protección al ser una definición no exhaustiva
- La aplicación del principio de responsabilidad que se impone al titular del secreto empresarial, ya que tiene la carga de acreditar que ha adoptado medidas para la protección del mismo (se prevé que los tribunales tengan en cuenta la adopción de estas medidas para decidir tanto sobre el otorgamiento de medidas cautelares como sobre el fondo del asunto)

La nueva ley impone, además del cumplimiento de los requisitos para su eficaz protección, que la persona que legítimamente tenga el control sobre el secreto empresarial acredite la existencia, fecha de creación, titularidad, alcance, valor competitivo, importancia económica y contenido del mismo.

En este contexto legislativo, la entrada en vigor de la mencionada ley hará imprescindible el diseño e implantación de políticas de cumplimiento normativo dentro de las organizaciones empresariales.

Por todo ello, entendemos que la Ley de Secretos Empresariales marca el camino de las políticas de cumpli-

miento normativo dentro de las empresas en lo relativo a la protección de la información sensible manejada en su seno, algo que en el orden penal y de manera genérica se instauró en el año 2015 con la necesidad de la adopción de los “Protocolos de Prevención de Delitos” para eximir de responsabilidad penal a las personas jurídicas y proteger el “secreto empresarial”.

AUTORA

Sandra González Villalobos

Doble graduada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Valladolid, Máster en Justicia Criminal por la Universidad Carlos III de Madrid, Máster de Acceso a la Abogacía por la UNED, miembro de la división penal de Bufete Barrilero y Asociados

s.gonzalez@barrilero.es
LinkedIn



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS