



BUFETE BARRILERO  
y ASOCIADOS

b-today

Noviembre 2020

Bilbao  
Madrid  
Barcelona  
San Sebastián  
Sevilla  
Vigo  
Málaga  
International Desk



— Página 2 —

DIVISIÓN ADMINISTRATIVO

**DIRIJAMOS LA MIRADA HACIA LA “ENERGÍA VERDE”**

NEREA GOIRIENA ARCE

— Página 3 —

DIVISIÓN FISCAL

**NUEVAS OBLIGACIONES FISCALES QUE ALTERARÁN  
LOS PROCESOS DE FACTURACIÓN Y CONTABLES DE LAS  
EMPRESAS VASCAS EN 2022**

— UNA MIRADA CRÍTICA —

FRANCISCO MONTERO OTADUY

— Página 5 —

DIVISIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**REAL DECRETO 901/2020 DE PLANES DE IGUALDAD Y REAL  
DECRETO 902/2020 DE IGUALDAD RETRIBUTIVA**

— PRINCIPALES NOVEDADES —

CRISTINA RODRÍGUEZ OCHOA

— Página 8 —

DIVISIÓN FISCAL

**CAMBIOS “MURPHIANOS” EN EL IMPUESTO DE  
SUCESIONES Y DONACIONES DE CATALUNYA**

JOAN RIERA FERRER

— Página 9 —

DIVISIÓN MERCANTIL

**LA CLÁUSULA *REBUS SIC STANTIBUS*  
HA VENIDO PARA QUEDARSE**

MARTA MANZANO DURÁN

— Página 10 —

DIVISIÓN INTERNACIONAL

***WIPO PROOF*, ¿EL FEDATARIO PÚBLICO DE LOS TRADE  
SECERTS?**

IGNACIO RICO ARANGUREN

— Página 12 —

DIVISIÓN PENAL

**LA IMPLANTACIÓN DEL *WHISTLEBLOWING* EN EL SENO DE  
LA EMPRESA**

GUILLERMO GONZÁLEZ MORÍN

DIVISIÓN ADMINISTRATIVO

# DIRIJAMOS LA MIRADA HACIA LA “ENERGÍA VERDE”

NEREA GOIRIENA ARCE

---

Aun cuando en el contexto actual hablar de crecimiento, perspectivas positivas y oportunidades de inversión suene más a utopía que a realidad; el anuncio del Presidente del Gobierno de destinar un 37% de los fondos del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española” al impulso y desarrollo de las energías renovables convierte a este sector en una esperanza real para la recuperación económica y social del País.

Pese a que el carácter nacional no es proclive a la autoalabanza, España es uno de los países más avanzados del mundo en el sector de la industria renovable con una cadena de valor que abarca desde la fabricación de la tecnología a la explotación de instalaciones e integración del servicio, con una amplia red de servicios especializados que permiten situar al País en las posiciones más avanzadas a nivel de i+D+i.

La entrada de fondos europeos unido al anuncio de la Ministra de Transición Energética, Doña Teresa Ribera, de adelantar los objetivos del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 augura un crecimiento en el que las empresas del sector están bien posicionadas.

Este esperanzador futuro del mercado eléctrico requiere para su conversión en realidad de una regulación normativa estable y duradera que aporte seguridad jurídica a los inversores y garantice la sostenibilidad económica de un sistema en que la inversión se mueve a largo plazo.

El Real Decreto-Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, puede ser una prueba de que las cosas a nivel regulatorio empiezan a hacerse bien. La nueva regulación trata de aunar dos impulsos, el de la Transición Energética hacia un modelo climáticamente neutro basado en la energía renovable, y el de potenciar la inversión para afrontar la recuperación económica de la mano de un nuevo sector industrial medioambientalmente sostenible.

El reto legislativo continúa en marcha con el crucial “Proyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética” cuyas enmiendas fueron publicadas en el Boletín Oficial del Estado del pasado 28 de octubre.

Una oportunidad y un reto del que depende afianzar a nivel regulatorio el esfuerzo realizado por los agentes del mercado energético y del que, en buena medida, resultará un nuevo sector industrial rentable, sostenible y generador de empleo que permita transformar la economía española más allá de la coyuntura sanitaria actual.

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

---

# NUEVAS OBLIGACIONES FISCALES QUE ALTERARÁN LOS PROCESOS DE FACTURACIÓN Y CONTABLES DE LAS EMPRESAS VASCAS EN 2022 — UNA MIRADA CRÍTICA —

FRANCISCO MONTERO OTADUY

La Diputación continúa dando pasos con la Proyecto Batuz en Bizkaia, del que aprobó en julio su normativa básica -Norma Foral 5/2020 de 15 de julio-, y ahora en septiembre su desarrollo reglamentario- Decreto Foral 82/2020 de 8 de septiembre. Como ya se había anunciado su implementación está prevista para el 1 de enero de 2022.

Esta Norma Foral, que se espera en Álava y Gipuzkoa con contenido similar y con las bendiciones del Gobierno Vasco, introduce una serie de nuevas obligaciones tanto en los procesos de facturación (TicketBai) como en los de reporte-inscripción de la contabilidad (Modelo 240-Batuz), con el objetivo de hacer la labor de Hacienda-perseguir el fraude- más fácil y efectiva trasladando a los contribuyentes nuevas y muy importantes cargas administrativas en sus procesos contables y de facturación. Esta nueva normativa, revolucionaria podríamos decir, nos obliga a realizar tres consideraciones críticas de especial importancia para el futuro de nuestras empresas.

— 1 —

## Complicada y costosa

La norma introduce una obligación de expedir todas las facturas con un software específico homologado por las Diputaciones que entre otras cosas genera una huella informática en todas las facturas y una imagen (código QR), que facilita el control tributario de los contribuyentes. En segundo lugar, introduce nuevas obligaciones de reporte contable anual que deben hacer todas las empresas a cada Diputación directamente, con independencia que tengan que seguir legalizando sus libros contables en el Registro Mercantil.

Estas dos nuevas cargas administrativas, van a interferir de forma muy importante, en los procesos contables de las empresas generando

unos costes extraordinarios en compra e implantación de nuevo software y supondrán un lastre permanente para la implantación de empresas en el País Vasco respecto al resto de España donde estas obligaciones no existen, ni se esperan.

En un mundo globalizado, las empresas necesitan flexibilidad en sus procesos. Estos deberían ser más o menos homogéneos en los diferentes territorios donde estén implantadas y por ello son cada día más valoradas las experiencias de estandarización contable. Asimismo, es especialmente valioso que, dentro de España, si bien coexisten cuatro haciendas diferentes, existe una sola normativa contable e igualmente una sola norma sobre las obligaciones de facturación para todas las empresas españolas. La tendencia a diferenciarse que siente frecuentemente el legislador autonómico esconde unos riesgos de ineficiencias y sobrecostes para las empresas y para la economía regional contra el que debemos estar en permanente alerta.

— 2 —

## Dudosa eficacia. Innecesaria para empresas medianas y grandes

La idea de esta normativa nació para combatir el fraude fiscal de grupos de pequeños empresarios y profesionales autónomos que por la naturaleza de sus actividades Hacienda considera que son especialmente propensos a no declarar todos sus ingresos. Pero este objetivo inicial deseable no puede hacer bueno cualquier desarrollo del mismo. Lo cierto es que imponer unas obligaciones de facturación y contables nuevas y excesivamente gravosas tal vez sea un remedio eficaz para desterrar el fraude en ciertos sectores, pero ello no debería impulsarse sin realizar un juicio de proporcionalidad donde se ponderen las consecuencias y sobrecostes que esta medida

---

genera no vaya a ser que se acaben cerrando unos negocios y otros se trasladen a la comunidad autónoma limítrofe.

Pero lo más importante, es que, aunque se llegase a establecer que la medida es proporcional, la misma solo debería imponerse a dichos empresarios o sectores “peligrosos”. El resto de las empresas y actividades no deben verse afectados por una normativa cuya implementación es completamente innecesaria. El grado de control al que están sometidas la gran mayoría de nuestras empresas medianas y grandes: Suministro Inmediato de Información-SII, compliance, auditorías interna y externas, calidad, controles sectoriales, controles del regulador en banca, seguros, eléctricas y telecom, medio ambiente, transporte, etc así como las capacidades de Hacienda para ayudarse en su labor inspectora de la informática y de los procedimientos internos de las empresas hacen que el grado de cumplimiento tributario de las mismas sea prácticamente del 100%, al menos en lo que a ingresos declarados respecta. Por ello, nos tememos que se puede estar queriendo matar moscas a cañonazos, y tal vez después de los cañonazos pervivan las moscas pero no quede mucho más alrededor.

— 3 —

### Falta de cobertura competencial

El texto de la norma mantiene una cuidada redacción que trata de presentar las nuevas obligaciones como obligaciones fiscales accesorias que se imponen a los sujetos pasivos del IS (y del IRPF) para permitir la recaudación por

las Diputaciones de estos impuestos con mayor eficacia.

No obstante, nos encontramos realmente ante una normativa que está reformando directamente las obligaciones de facturación (normativa del IVA) y las obligaciones de contabilización y de reporte de la misma (normativa mercantil). Ambas normativas en virtud de la Constitución, el Estatuto de Autonomía y el Concierto Económico son de competencia exclusiva estatal. Por ello, con independencia del trabajo de lobby que alguna organización empresarial sectorial está desarrollando ante las Diputaciones para tratar de minimizar los efectos de esta normativa en su respectivo ámbito, no es descartable que en el futuro se pueda poner en marcha alguna vía jurídica para tratar de impugnar esta normativa por parte de algún empresario afectado o de algún poder público concernido.

Por todo ello, las sugerencias que podemos hacer en este momento serían: primero, retrasar la entrada en vigor a 2023 ya que la pandemia en la que seguimos estando inmersos no aconseja hacer mudanzas durante la misma; segundo, limitar la reforma a lo que inicialmente se pensó - un nuevo software controlado por las Haciendas - para aplicación exclusivamente en comercios con cajas registradoras; y tercero, tratar de consensuarlo con la AEAT para que la normativa y el software sean estándar y entren en vigor a la vez en todos los territorios y se eviten así desventajas competitivas.

AUTOR

Francisco Montero Otaduy

Licenciado en derecho económico por la Universidad de Deusto, Máster de Asesoría Fiscal por la misma Universidad, es especialista en derecho fiscal y socio de Bufete Barrilero y Asociados

f.montero@barrilero.es  
LinkedIn

DIVISIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**REAL DECRETO 901/2020 DE PLANES DE  
IGUALDAD Y REAL DECRETO 902/2020 DE  
IGUALDAD RETRIBUTIVA**

**— PRINCIPALES NOVEDADES —**

CRISTINA RODRÍGUEZ OCHOA

El 14 de octubre de 2020 se publicaron dos Reales Decretos de especial importancia en materia de igualdad, que vienen a regular aspectos no tratados en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En este sentido, es necesario recordar que este RDL estableció la obligación de implantar un plan de igualdad para las empresas con más de 50 trabajadores, atendiendo a la siguiente transitoriedad:

- Desde marzo 2020: empresas de 150 a 250 trabajadores
- Desde marzo 2021: empresas de 100 a 150 trabajadores
- Desde marzo 2022: empresas de 50 a 100 trabajadores

**— 1 —**

**REAL DECRETO 901/2020  
POR EL QUE SE REGULAN LOS  
PLANES DE IGUALDAD Y SU  
REGISTRO.**

**ASPECTOS RELEVANTES**

**Cálculo del número de personas  
trabajadoras que hay en la empresa**

Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa.

Se incluyen a las personas trabajadoras con:

- Contratos fijos discontinuos
- Contratos de duración determinada
- Personas con contratos de puesta a disposición (ETTs)

Las empresas deberán realizar este cálculo, a los efectos de comprobar si tienen obligación de negociar un plan de igualdad, al menos, los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, esta obligación no desaparece porque luego disminuya la plantilla.

A los efectos del cómputo de los trabajadores con contratos de duración determinada: cada 100 días trabajados computa como una persona más.

**Planes de igualdad para grupos de  
empresas**

Se permite a las empresas que forman un grupo de empresas, la elaboración de un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.

**Procedimiento de negociación**

En las empresas que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión negociadora estará constituida, por un lado, por la representación de la empresa y, por otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Asimismo, contará con un máximo de 6 miembros.

En las empresas donde existan centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y centros sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará formada, por un

lado, por los representantes legales de los centros que cuenten con representación y, por otro lado, por la comisión sindical integrada por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca el centro de trabajo y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En este caso, la comisión estará compuesta por un máximo de 13 miembros.

### **Contenido del plan**

Se detallan las materias y/o contenidos que deben incluir tanto el diagnóstico previo como el propio Plan de Igualdad

### **Periodo de vigencia**

Se establece un período de vigencia máxima de 4 años.

### **Plazos**

Se establece un plazo máximo de tres meses desde que una empresa tenga la obligación de implantarlo por número de trabajadores.

Posteriormente tiene un plazo de un año para toda la tramitación del plan, incluida la solicitud de registro del plan.

Régimen transitorio:

Los planes de igualdad vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD, tendrán un plazo máximo de 12 meses para su revisión y adaptación.

### **Otras cuestiones de especial relevancia que afectan a todas las empresas**

Todas las empresas, con independencia del número de trabajadores que tengan, están obligadas a:

- Adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso razón de sexo
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención u para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido el objeto del mismo.

### **Entrada en vigor**

Este RD entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE.

— 2 —

## **REAL DECRETO 902/2020 DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

### **ASPECTOS RELEVANTES**

Se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, siendo de aplicación para todas las empresas.

A continuación, se exponen las principales obligaciones recogidas en el mismo:

### **Aplicación del principio de transparencia retributiva**

Los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

Su aplicación será a través de los siguientes instrumentos:

- Los registros retributivos.
- La auditoría retributiva.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación contenida en la empresa y en el convenio colectivo.
- El derecho de información a las personas trabajadoras.

### **Registro retributivo**

Todas las empresas deben de tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos.

Este registro deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo

Con carácter previo a la elaboración del registro y con, al menos, una antelación de diez días, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada.

### **Auditoría retributiva**

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

Esta auditoría implica las siguientes obligaciones:

- Realización de un diagnóstico previo de la situación retributiva en la empresa
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una Guía Técnica con indicaciones para realizar las auditorías retributivas con perspectiva de género.

### **Igualdad retributiva en contratos a tiempo parcial**

Se establece expresamente que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, inclui-

dos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

### **Igual retribución por trabajo de igual valor**

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor conforme se establece en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras que tenga, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Para la correcta valoración de los puestos de trabajo es preciso que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

### **Valoración de puestos de trabajo**

En el plazo de seis meses se aprobará, a través de una orden ministerial, el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

### **Entrada en vigor**

Este RD entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE

AUTORA

Cristina Rodríguez Ochoa

Licenciada en derecho por la Universidad del País Vasco, máster en asesoría fiscal por la Universidad de Deusto, forma parte de la división laboral y de la Seguridad Social y es miembro del equipo directivo de Bufete Barrilero y Asociados.

c.rodriguez@barrilero.es  
LinkedIn

## CAMBIOS “MURPHIANOS” EN EL IMPUESTO DE SUCESIONES Y DONACIONES DE CATALUNYA

JOAN RIERA FERRER

---

Don Edward A. Murphy Jr. fue un militar estadounidense e ingeniero aeroespacial, nacido en 1.918 y educado en la prestigiosa academia militar de West Point. A lo largo de su carrera profesional, fue atesorando un *curriculum vitae* envidiable antes, durante y después de la 2ª Guerra Mundial. Participó en múltiples experimentos, algunos de los cuales resultaron muy importantes para el avance de la técnica de la época y en beneficio de su país.

Sin embargo, y por desgracia, únicamente se le recuerda por ser el precursor de la llamada Ley de Murphy, que dictamina que si algo puede salir mal efectivamente saldrá mal.

Pues bien, el Legislador Tributario de Catalunya, en los últimos años con especial énfasis, parece tener como base dicha “ley”, puesto que, si este año no podía ir peor, huelga enunciar la lista de penalidades, los contribuyentes catalanes hemos sido sorprendidos con una serie de medidas con un impacto muy negativo sobre la Empresa Familiar, entre otras muchas cosas.

Así, con la nueva legislación vigente del Impuesto de Sucesiones y Donaciones, se rebaja sustancialmente la bonificación en la cuota de sucesiones para todo el mundo, con excepción de los descendientes menores de 21 años, y, además, se restringe su aplicación únicamente a los contribuyentes que no opten por la denominada “reducción por adquisición de la Empresa Familiar”.

Es decir, el contribuyente que adquiera participaciones en la Empresa Familiar, para continuar con

el negocio, prosperar y así generar riqueza y trabajo, va a perder una bonificación que sí se le aplicaría si únicamente adquiriera acciones cotizadas y dinero, por ejemplo. Además, si esto le sumamos la restauración de los coeficientes multiplicadores, es decir que, dependiendo de las circunstancias familiares y patrimoniales, se puede llegar a duplicar el tipo aplicable en las sucesiones, el panorama es cuanto menos preocupante, sobre todo atendiendo a la supervivencia de muchas empresas familiares intergeneracionales.

Con este cambio normativo, las reglas del juego han cambiado radicalmente y resulta perentorio un análisis, de la planificación hereditaria, para determinar si es necesario hacer actuaciones o directamente optar por la donación en vida. Recordemos en que, en Cataluña, por el momento, existe unos tipos reducidos (la denominada escalera 5-7-9) que se aplican en Donaciones elevadas a escritura pública. Teniendo en cuenta que, como se ha dicho, los tipos de sucesiones pueden superar holgadamente más del 50% de tipo aplicable, en muchas ocasiones serán más beneficiosas las *adquisiciones intervivos* frente a *las mortis causa*.

En conclusión, es prudente, cuando no imperativo, analizar todas las opciones legales viables, con la finalidad de preservar el patrimonio familiar y que sobrevivan las Empresas familiares, tejido fundamental de la economía de nuestro país y elementos clave para un futuro sólido y próspero.

AUTOR

Joan Riera Ferrer

Graduado en derecho por la Universidad de Navarra, máster en derecho tributario por el Centro de Estudios Garrigues, es miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados.

j.riera@barrilero.es  
LinkedIn

## LA CLÁUSULA *REBUS SIC STANTIBUS* HA VENIDO PARA QUEDARSE

MARTA MANZANO DURÁN

La *cláusula rebus sic stantibus* ha sido objeto y protagonista de múltiples análisis e interesantes debates jurídicos durante la pandemia, una muestra sin duda de lo histórico del momento en el desarrollo jurisprudencial a este respecto, pues se prevé que previsiblemente se plasme una mayor vis atractiva a la aplicación de la reiterada doctrina jurisprudencial.

Pues bien, por si ello no fuera suficiente parece que la *cláusula rebus sic stantibus* ha venido para quedarse y pretende incorporarse en nuestro ordenamiento positivo, modificando nuestra rígida concepción contractual del *pacta sunt servanda*.

Entre las principales novedades de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia (BOE núm. 250, de 19/09/2020), en particular, en su Disposición Adicional 7ª, se emplazaba al Gobierno a presentar en el Congreso de los Diputados dentro de un plazo de tres (3) meses un análisis y estudio sobre las alternativas jurídicas para incorporar el principio del *rebus sic stantibus* en el régimen de obligaciones y contratos, teniendo en cuenta, precisamente, el relevante impacto del COVID-19; tal y como han hecho recientemente los países europeos de nuestro entorno como Francia, Italia, Alemania, Holanda y Portugal.

En estos países sí que se recoge la aplicación de la *cláusula rebus sic stantibus* en sus Códigos Civiles, reconociendo la posibilidad de modificar el contenido obligacional de un contrato con el objetivo de reequilibrar las prestaciones en determinados casos

A la espera de conocer su redacción, podemos afirmar a buen seguro que su incorporación de la *cláusula rebus sic stantibus* supondrá una importante reforma del Código Civil y, consecuentemente afectará también a la Ley de Enjuiciamiento Civil, confiando que

tenga como principal objetivo dar solución extrajudicial y evitar el colapso de los Tribunales ante la avalancha de litigios por impago o revisión contratos de arrendamientos de local de negocio como consecuencia del impago del COVID-19

Con la normalización de la *cláusula rebus sic stantibus*, tal y ha declarado el catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Valencia y durante 10 años, magistrado de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, D. Javier Orduña Moreno, “*se va a abrir la cultura de la renegociación como elemento imprescindible para la recuperación económica*” y es que se prevé una configuración moderna y vanguardista que tendría como pilar efectivo el reconocimiento del “*deber de renegociación de las partes*” que se articularía posiblemente mediante el cauce de la jurisdicción voluntaria, y sólo en caso de fracasar dicha negociación se concederían amplias facultades al juez para modificar o adaptar el contrato a las nuevas circunstancias, articulado a través del correspondiente procedimiento declarativo.

Resulta necesario y urgente el reconocimiento normativo de la *cláusula rebus sic stantibus* dotándola de un marco de aplicación más funcional y práctico, plenamente normatizado con las exigencias sociales del momento, y como figura jurídica o instrumento técnico idóneo para paliar los efectos indeseados de esta crisis económica está causando el COVID-19.

Mientras el Gobierno se prepara presentar este estudio preliminar, de forma paralela, la Generalitat de Cataluña ha anunciado también su próximo proceso para incluir la *cláusula rebus sic stantibus* en su Código Civil, y aunque sería preferible una solución armonizada con el Ministerio de Justicia, no nos queda otra que esperar y confiar que ambas regulaciones no aumenten la inseguridad jurídica que actualmente provoca su ausencia de regulación.

AUTORA

Marta Manzano Durán

Licenciada en derecho por la Universidad de Barcelona, diplomada en ciencias empresariales por la Universitat Oberta de Catalunya, Máster de Práctica Jurídica por el Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona, es miembro de la división mercantil y pertenece al equipo directivo de Bufete Barrilero y Asociados

m.manzano@barrilero.es

## **WIPO PROOF, ¿EL FEDATARIO PÚBLICO DE LOS TRADE SECRETS?**

IGNACIO RICO ARANGUREN

Una de las funciones del Registro Público es dar fe pública, así como asegurar que, en caso de intromisiones de terceros o de verse comprometida la titularidad de por ejemplo un inmueble, sea fácil poder demostrar la propiedad de éste y proteger los derechos inherentes al título frente a los Tribunales.

Existe una gran controversia en la Propiedad Intelectual que viene dada por la difícil regulación y protección de los llamados “*Trade Secrets*”, ya que no tiene ningún sentido registrar algo cuyo mayor valor es que es desconocido y que, de mantenerse de esa forma, otorga a su titular la explotación exclusiva e indefinida del mismo.

En la regulación de los “*Trade Secrets*”, en el marco de un litigio, es necesario demostrar que se han llevado a cabo medidas razonables para proteger el secreto, lo que activará a favor del titular la legitimidad para “intentar” demostrar en un juicio rodeado por un velo de misterio y confidencialidad que un tercero a través de prácticas ilegítimas ha accedido a su secreto.

Y por qué demostrar verazmente la propiedad de un secreto comercial es complicado y, cuanto más complejo sea el secreto del cual se invoca su protección, más complicado se hace demostrar la propiedad de éste, ya que los secretos como bien hemos dicho no se registran, por lo que los documentos aportados no siempre poseen un gran valor probatorio.

Podemos decir que toda patente es un “*Trade Secret*” que pasa a ser registrado públicamente, dejando de ser secreto tras el mismo, con una propiedad exclusiva limitada y regulada por la Ley de Propiedad Intelectual. En el caso de los “*Trade Secrets*”, la única protección que tienen frente a las injerencias de terceros es la que su titular les confiera, esas medidas razonables de las que habla la Ley. Normalmente consistentes en protocolos de confidencialidad o de seguridad documental, así como cualquier otro mecanismo que se entienda útil para protegerlo.

De esta necesidad de documentar de manera fehaciente y veraz los secretos nace la herramienta WIPO PROOF, procedente de la Organización Mundial de Propiedad Intelectual.

Organización de la cual forman parte 193 países, de entre los que se encuentra España, cuyo objetivo es aunar esfuerzos para plasmar las normas internacionales en materia de Propiedad Intelectual (PI), que presta un servicio mundial para la protección y la resolución de controversias en este ámbito, convirtiéndose de esta manera en un referente mundial en materia de Propiedad Intelectual.

WIPO PROOF es un servicio mundial que genera de forma rápida y veraz pruebas seguras de que el activo de propiedad intelectual, en nuestro caso el “*Trade Secret*”, existe en un instante determinado y de que no ha sido modificado desde entonces.

En otras palabras, una ficha WIPO PROOF es una huella digital que prueba la existencia y propiedad de un archivo digital en una fecha y hora específicas, como si de un fedatario público se tratara.

Esta huella no es una copia del documento, ya que la herramienta a través de su encriptado otorga un “valor hash” al documento en cuestión, que consiste en una cadena alfanumérica única que identifica la ficha WIPO PROOF únicamente con el documento original. El hecho de que sea única hace que, al menor cambio en el documento, la cadena varíe por completo y pierda todo su valor probatorio.

Dentro de las características de WIPO PROOF, destacamos:

- Que es una plataforma fácil y segura, que ayuda a documentar los “*Trade Secret*” y demás activos de Propiedad Intelectual, gestionada y al amparo de la OMPI.
- Que supone un recurso probatorio de peso en el contexto de un litigio.
- Que la huella no copia o escanea el documento.

- 
- Que la huella creada es única y solo hace referencia al documento original. que supone probar frente a los Juzgados, la propiedad del “*Trade Secret*”.
  - Que la validez del documento es ilimitada. Debe considerarse parte de esas “medidas razonables” que debe tomar el propietario para proteger el “*Trade Secret*” de intromisiones ilegítimas de terceros y poder invocar su protección.
  - Que el plazo de almacenamiento es de cinco (5) años, con posibilidad de renovación, en las bases de datos de la OMPI. Así mismo el hecho de que sea una herramienta emanada de la OMPI aporta fiabilidad y seguridad, que se traduce en un valor probatorio sólido frente a los tribunales, por lo que, en caso de intromisiones ilegítimas de terceros, el propietario no estará tan expuesto.
  - Que se puede utilizar con todo tipo de activos.
  - Que sólo se puede usar con los documentos digitales.
  - Que tiene una disponibilidad en nueve (9) idiomas.

En conclusión, la creación de esta nueva herramienta ayuda considerablemente a la difícil tarea

AUTOR

Ignacio Rico Aranguren

Licenciado en derecho por la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), máster de acceso a la abogacía por la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), es miembro de la división mercantil de Bufete Barrilero y Asociados.

I.Rico@barrilero.es  
LinkedIn

## LA IMPLANTACIÓN DEL *WHISTLEBLOWING* EN EL SENO DE LA EMPRESA

GUILLERMO GONZÁLEZ MORÍN

Recientemente el Tribunal Supremo, en la Sentencia número 35/2020, de 6 de febrero, se ha pronunciado acerca de la validez de las denuncias anónimas en el seno de la empresa. Así, el Alto Tribunal, siguiendo las guías impuestas por la Directiva de la Unión Europea 2019/193, no solo otorga total eficacia a la denuncia anónima como mecanismo de *notitia criminis*, sino que invita a las empresas a que implementen estos canales de denuncias dentro de sus programas de *compliance*.

En este sentido, la Fiscalía General del Estado ha especificado que uno de los aspectos claves de la eficacia de estos programas es el de la detención de las conductas criminales *ad intra*, siendo la denuncia anónima la forma más efectiva. El canal de denuncia anónima o *whistleblowing* es un sistema de comunicación que pone a disposición la empresa para que sus trabajadores puedan dar a conocer las conductas fraudulentas de las que tienen noticia sin tener que identificarse. Es imperativo remarcar que este tipo de manifestaciones tienen más utilidad informativa que probatoria. En otras palabras, el máximo valor probatorio que se le puede otorgar a este tipo de denuncias es el de mero indicio, pero nunca el de prueba de cargo; siendo necesaria una posterior investigación que corrobore los hechos que se denuncien.

Así pues, lo habitual es que un trabajador esté cohibido de denunciar las actividades delictivas por miedo a las posibles represalias que ello le pudiera generar en su vida laboral. De ahí que surja la necesidad de permitir que el trabajador denunciante no tenga que identificarse personalmente. Por esta razón, el legislador en la Ley Orgánica 3/2018 introduce la posibilidad de crear estos sistemas de comunicación anónimos. De esta manera, en cumplimiento del principio de indemnidad, se evita la toma de medidas contra aquellos individuos que de buena fe, mediante los mecanismos establecidos por la empresa, reporten cualquier conducta irregular de la que tengan constancia.

Así las cosas, de cara a una hipotética implantación de este sistema de denuncias, es necesario hacer alusión a los requisitos más relevantes para su eficacia. La primera de las condiciones es la obligación de informar sobre la inserción del *whistleblowing* a los representantes legales de los trabajadores, a todos los empleados y a los directivos de la sociedad. Esta exigencia no solo tiene la finalidad de cumplir con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; sino que, además, permite dar a conocer la forma en la que debe usarse, y que la denuncia no podrá ser motivo de represalias laborales.

En adición, tal y como ha expresado la Fiscalía General del Estado, es muy conveniente el establecimiento de un código de conductas éticas en la sociedad como presupuesto para poder tener un sistema efectivo de denuncias.

Por último, para que sea eficaz el canal de denuncias es indispensable que exista un órgano encargado de gestionarlas. Este gestor podrá establecerse de dos formas: como órgano interno, es decir, inserto en el organigrama de la empresa; o como órgano externo ajeno a la sociedad, siendo esta la vía más efectiva de control. Sea como fuere, dicho órgano siempre debe cumplir las cualidades de transparencia, objetividad e imparcialidad.

Una vez esclarecidos los puntos clave de la figura del *whistleblower*, es oportuno plantearse las siguientes interrogantes: ¿existe obligación legal de implementar en nuestra empresa este modelo de denuncias anónimas? y, ¿qué beneficios nos ofrece este sistema?

Por un lado, pese a la invitación del Tribunal Supremo de utilizar estos sistemas de averiguación lo cierto es que, a día de hoy, aún no se exige legalmente para la generalidad de las empresas. No obstante, la normativa de prevención de blanqueo de capitales sí que ha incorporado el deber de los sujetos específicos obligados de contar con un canal interno en el ámbito de dicha ley.

---

Finalmente, el hecho de implantar un canal de denuncias anónimas es un indicativo de haber confor-  
mado un buen programa de *compliance* en cum-  
plimiento del artículo 31 *bis* del Código Penal. Por  
tanto, de cara a esquivar las sanciones y responsa-  
bilidad penal de la persona jurídica, la formación  
del canal de denuncias es indicativo de tener im-  
plementada una efectiva cultura de cumplimiento,

y de haber actuado con la máxima diligencia po-  
sible de cara a evitar la comisión de ilegalidades  
dentro de la sociedad. Además, respecto al interés  
de la empresa, es una forma de detener anticipa-  
damente las irregularidades cometidas por sus  
empleados, minimizando el perjuicio que habría  
supuesto la detección tardía.

AUTOR

Guillermo González Morín

Graduado en derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Máster de Acceso a la Abogacía por la Universidad Autónoma de Madrid, es  
miembro de la división penal de Bufete Barrilero y Asociados.

[g.gonzalez@barrilero.es](mailto:g.gonzalez@barrilero.es)

LinkedIn

---



BUFETE BARRILERO  
y ASOCIADOS