

#143



AddNEWS

CIRCULAR INFORMATIVA JUNIO 2021

SUMARIO

PROCESAL

El derecho del acreedor a reclamar 40 euros por cada factura impagada

Análisis de la sentencia del TS (Sala de lo contencioso) de 4 de mayo de 2021, que resuelve la cuestión de si la medida prevista en el art. 8 de la Ley 3/2004 permite reclamar 40 euros por el total de la deuda reclamada o por cada una de las facturas impagadas.

> [Leer más](#)

GESTIÓN LABORAL

La protección de datos en las relaciones laborales

La Agencia Española de Protección de Datos ha elaborado una guía que pretende facilitar el cumplimiento de la normativa de protección de datos en materia de relaciones laborales.

> [Leer más](#)

CONSULTORÍA

Aprobada la Ley de Cambio Climático y Transición Energética

Cómo afecta a las organizaciones

> [Leer más](#)

BLOCKCHAIN

¿Qué son las finanzas descentralizadas (DeFi)?

DeFi-niendo DeFi

> [Leer más](#)

M&A

Errores en el proceso de venta de una empresa (II)

Tal como comentábamos en el artículo anterior, la clave del éxito de un proceso de M&A es evitar realizar errores que a la postre puedan llevar al traste el proceso o debilitar nuestra posición vendedora y acabar afectando al valor final de la transacción.

> [Leer más](#)

**Alicia Riverola**

Abogada

ariverola@addvante.com

El derecho del acreedor a reclamar 40 euros por cada factura impagada

Análisis de la sentencia del TS (Sala de lo contencioso) de 4 de mayo de 2021, que resuelve la cuestión de si la medida prevista en el art. 8 de la Ley 3/2004 permite reclamar 40 euros por el total de la deuda reclamada o por cada una de las facturas impagadas.

La reciente sentencia de Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo de 4 de mayo del 2021, interpreta el art. 8 de la Ley 3/2004 de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, cuyo contenido es el siguiente *“Cuando el deudor incurra en mora, el acreedor tendrá derecho a cobrar del deudor una cantidad fija de 40 euros, que se añadirá en todo caso y sin necesidad de petición expresa a la deuda principal”*.

La sentencia ha resuelto que los 40 euros por gastos de cobro que prevé el art. 8 de la Ley 3/2004, pueden reclamarse por cada factura impagada y desde que deudor incurre en mora. Concluye que se trata de una tarifa fija que se devenga con carácter automático y sin necesidad de reclamación previa. Ello, sin perjuicio de que, si el acreedor hubiese incurrido en mayores gastos para gestionar el cobro de la deuda, pueda reclamar los gastos que excedan del importe de 40 euros.

La sentencia se centra en determinar si, en los casos en los que se reclamaban conjuntamente varias facturas (que en el caso que resuelve son un total 5.487 facturas) se han de pagar 40 euros por cada una de ellas o bien son 40 euros por el total de la deuda reclamada. Para resolver la cuestión acude a un criterio finalista. Parte de que el objeto de Ley de Medidas contra la Morosidad es combatir la morosidad en el pago de las deudas dinerarias y el abuso, en perjuicio del acreedor, en la fijación de los plazos de pago en las operaciones comerciales realizadas entre empresas o entre empresas y administración. Así, para desalentar la práctica de los retrasos en el pago, se establece esta suerte de sanción automática.



Además, al fijar la cuantía por los gastos de cobro en 40 euros, siguiendo la jurisprudencia del TJUE, se incentiva al acreedor para que limite sus costes de cobro a esta cantidad, aunque ello no excluye que, si acredita haber incurrido en gastos mayores, tendrá derecho a recibir una compensación razonable, pero en ese caso, tendrá que probarlo.

Resulta interesante el voto particular en el que, entrando en la casuística del caso, considera que no debe operar el automatismo en el devengo del importe cuando eso da lugar a una situación abusiva e, incluso, contraria a la finalidad de la norma.

Así pues, en el disenter de la mayoría, este voto particular pone el acento en dos cuestiones. La primera es en quién ejerce la reclamación. No son las empresas proveedoras con quien la Administración contrajo la deuda, sino que se trata de un tercero a quienes estas le cedieron sus créditos. El segundo aspecto que considera es la forma en la que esta última gestiona el cobro de las reclamaciones, acumulando las facturas de 28 proveedores distintos en un solo procedimiento.

Partiendo de estos dos puntos, entiende que la entidad financiera pretende obtener un beneficio económico cuando reclama los 40 euros por factura acumulada que excede del verdadero coste de la reclamación. La previsión legal cuya finalidad era proteger a los proveedores (pequeñas y medianas empresas) y compensarles por los costes de las reclamaciones, se convierte en un recurso empleado por la entidad financiera cesionaria para obtener un beneficio económico. Se convierten en una carga desproporcionada y un coste irrazonable para el deudor. Considera que la medida da pie a que terceros se puedan enriquecer injustamente si se aplica sin atender a las circunstancias concretas del caso.

En todo caso, es claro que la Ley 3/2004 permite a las empresas proveedoras reclamar a los clientes, que sean a su vez empresas o Administración Pública, 40 euros por cada factura impagada. Además, no es necesario una reclamación expresa, sino que se devenga automáticamente. Cuestión distinta será si, según el caso concreto, una reclamación en masa de facturas permitirá a los tribunales excepcionar el automatismo que la ley prevé, y ello, para evitar que terceros se lucren injustificadamente desvirtuando el espíritu protector que inspiró la inclusión de esta medida en la norma. ■

**Víctor Jiménez**

Socio área Outsourcing
vjimenez@advante.com

La protección de datos en las relaciones laborales

La Agencia Española de Protección de Datos ha elaborado una guía que pretende facilitar el cumplimiento de la normativa de protección de datos en materia de relaciones laborales.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado recientemente la guía “La protección de datos en las relaciones laborales”. Este documento pretende facilitar el cumplimiento de la normativa de protección de datos a las empresas y a los responsables del tratamiento de datos personales en las relaciones de la compañía con sus trabajadores.

El propósito de la guía no consiste, exclusivamente, en resumir o estructurar el contenido de la normativa de protección de datos, sino en proporcionar una orientación de carácter práctico, que facilite a los responsables del tratamiento de datos personales y a las personas o entidades encargadas del tratamiento (en terminología del RGPD y en adelante, “encargados del tratamiento”) el cumplimiento de la legislación, con el apoyo de la experiencia de la AEPD.

En este artículo se recogen algunos de los puntos más relevantes comentados en la guía. Para ello se seguirá la misma estructura proporcionada por la guía, quedando esta dividida en seis grandes apartados laborales:

1 ASPECTOS GENERALES

INFORMACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO Y DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS LABORALES

Respecto de este apartado, expondremos a modo de resumen y brevemente por no ser ningún aspecto novedoso, que el empleador debe informar a las personas trabajadoras con un lenguaje claro y sencillo, sobre el tratamiento de datos que está llevando a cabo. Por su



parte, las personas trabajadoras pueden ejercer los siguientes derechos:

Derecho de acceso. La persona trabajadora tiene derecho a la confirmación de que se está produciendo un tratamiento de datos y a conocer cómo se está produciendo ese tratamiento.

Derecho de rectificación. Las personas trabajadoras pueden exigir la rectificación de los datos inexactos que estén siendo objeto de tratamiento, así como que se completen aquellos que sean incompletos.

Derecho de supresión. Las personas trabajadoras pueden exigir la supresión de los datos personales objeto de tratamiento.

2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

REDES SOCIALES Y CANDIDATOS A UN TRABAJO

La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo, solo se justifica si están relacionados con fines profesionales. Para eso, se debe demostrar que dicho tratamiento es necesario y pertinente para desempeñar el trabajo. En todo caso, la persona trabajadora tiene derecho a ser informada sobre ese tratamiento.

Sin embargo, la empresa no está legitimada a solicitar «amistad» a personas candidatas para que estas, proporcionen acceso a los contenidos de sus perfiles (Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo del Grupo de Trabajo del Artículo 29).

La empresa tampoco está legitimada para solicitar a una persona trabajadora o candidata a un empleo, la información que este comparta con otras personas a través de las redes sociales.

ENTREVISTAS Y PREGUNTAS PERSONALES SOBRE RELIGIÓN O POLÍTICA

Las respuestas del candidato en una entrevista de trabajo no equivalen a un consentimiento para el tratamiento como si fueran datos personales.

Por tanto, los datos obtenidos mediante deducciones en una entrevista sobre las creencias religiosas o afiliación sindical o política, de una persona candidata, **no pueden ser objeto de tratamiento salvo que sean datos necesarios para la ejecución del contrato**, haya un interés legítimo o haya un consentimiento.

Pero el empleador debe tener en cuenta que se considera una infracción administrativa muy grave «solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado» (art. 16.1.c) TRLISOS).

ENTREVISTAS Y PREGUNTAS PERSONALES SOBRE SALUD

Según establece la Recomendación 2015 (2) del Consejo de Europa en su apartado. 9.2), una persona solicitante de empleo **solo puede ser interrogada sobre su estado de salud y/o ser examinado médicamente para indicar su idoneidad para el empleo futuro y/o cumplir los requisitos de la medicina preventiva.**

Los reconocimientos médicos son voluntarios para la persona trabajadora, salvo que por ley se establezca como obligatorio en aquellas actividades con riesgo de enfermedad profesional.

CURRÍCULUM

La guía explica que, si el currículum se remitió por correo postal o electrónico y se cuenta con una dirección electrónica facilitada por el propio afectado, puede remitírsele información por ese medio, solicitando confirmación de la recepción y condicionando el tratamiento de los datos al acuse de recibo. Si se presentó en un mostrador u oficina de atención, debería ser informado allí por cualquier medio que acredite el cumplimiento de este deber, como por ejemplo carteles o documentos de acuse de recibo.

Por otro lado, si la persona candidata no es contratada, sería necesario su consentimiento para un futuro tratamiento, como por ejemplo en una bolsa de trabajo de la empresa. **Pero, si no se da este caso o no existe el consentimiento, debe destruir el currículum y proceder a la supresión y bloqueo de los datos personales.**

3 DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

NÓMINAS

En las nóminas no debe figurar información superflua o adicional, diferente a la relación de ingresos y deducciones derivadas del contrato de trabajo. En particular, no debería incluirse la mención a la afiliación sindical en el recibo de salarios, **siendo recomendable que el eventual descuento de la cuota sindical se identificase de manera que no permitiera a terceros conocer esa información**, por cuanto la nómina es exigida habitualmente por entidades públicas y privadas para realizar determinados trámites.

En las nóminas, junto con la información referida a sus retribuciones, podrían aparecer otros datos, como el domicilio fiscal, la cuenta corriente en que se produzca los pagos e incluso datos especialmente protegidos referentes a salud o ideología, así como el descuento, en su caso, de la cuota sindical de los afiliados a un sindicato.

Esos datos no deben ser conocidos por terceros, ni tampoco por determinadas personas cuando la finalidad no lo justifique, si no media consentimiento del afectado. La eventual transparencia sobre las retribuciones y el desglose de los conceptos retributivos, que en determinados ámbitos puede ser incluso una exigencia legal, no se extiende a otros datos personales, aunque figuren en la nómina.

REGISTRO DE JORNADA

Los datos del registro no pueden ser utilizados con finalidades distintas al control de la jornada de trabajo (principio de limitación de la finalidad). El registro horario es un instrumento para verificar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora y su finalidad es crear un marco de seguridad jurídica en las recíprocas relaciones de personas trabajadoras y empresas, así como posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, la empresa, tras analizar los datos de registro de jornada, podrá conocer si alguna de las personas trabajadoras ha incumplido su horario y, por este motivo, no es necesario que la persona trabajadora haya sido informada específicamente sobre los resultados de dicho control. **Sin embargo, el registro horario no podría ser utilizado para fines diferentes, como por ejemplo comprobar la ubicación de una persona trabajadora.**

Los geolocalizadores son un instrumento de comprobación del tiempo de trabajo y no del lugar donde se desarrolla la actividad, en aquellos casos en los que una persona trabajadora itinerante tiene establecido que el registro de su jornada se realice por geolocalización.

Por lo tanto, la finalidad del registro de jornada es comprobar cuándo la persona trabajadora comienza y finaliza el tiempo de trabajo, pero no controlar dónde se encuentra en cada momento.

Los principios de minimización y limitación de la finalidad son plenamente operativos. Por consiguiente, si la finalidad de la geolocalización es el registro horario, los datos no podrán ser utilizados para verificar la ubicación de la persona trabajadora en cada momento, sino las horas de inicio y fin de la actividad, que es lo que permite la base jurídica del registro horario (art. 34.9 del ET).

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: CARTA DE DESPIDO

En la carta de despido no podrán constar datos personales que el empleador no está legitimado para conocer, por ejemplo, aquellas categorías especiales de datos personales, como el diagnóstico médico que motiva un despido por ineptitud (STS 5138/2005, de 22 de julio, Sala de lo Social).

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: PACTO DE NO COMPETENCIA Y VIGILANCIA EN LINKEDIN

Según Dictamen 2/2017 del Grupo de Trabajo del Artículo 29, se admite esta posibilidad siempre que el empresario pueda demostrar que dicho control es necesario para proteger sus intereses legítimos, que no existen otros medios menos invasivos y que las personas extrabajadoras han sido adecuadamente informadas del alcance del control periódico de sus comunicaciones públicas.

4 CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

VIDEOVIGILANCIA

Según el art. 89 de la LOPDGDD, estas imágenes pueden tratarse para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, con los siguientes requisitos:

La base jurídica para el control de las personas trabajadoras mediante videovigilancia es el contrato de trabajo y las facultades legales de control concedidas al empleador (art. 20.3 del ET), por lo que no se requiere el consentimiento.

La videovigilancia solo debe utilizarse cuando no sea posible acudir a otros medios que causen menos impacto en la privacidad. En este sentido, los sistemas de videovigilancia para control empresarial solo se adoptarán cuando exista una relación de proporcionalidad entre la finalidad perseguida y el modo en que se traten las imágenes y no haya otra medida más idónea. El control audiovisual ha de respetar los derechos fundamentales de la persona trabajadora, especialmente el derecho a la intimidad personal (STC 98/2000, de 10 abril y 186/2000, de 10 julio).

Se produce un tratamiento de datos tanto si las cámaras graban imágenes como si las reproducen en tiempo real. **En cambio, no se aplica la normativa de protección de datos a las cámaras simuladas, pues, al no captar imágenes de personas físicas identificadas o identificables, no tiene lugar un tratamiento de datos personales.** En cambio, deberán aplicarse los principios vigentes en materia de protección de datos personales y la normativa sectorial que resulte de aplicación a las cámaras que simplemente estén desactivadas y que pueden ser activadas sin esfuerzos excesivos.

En la sentencia del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos (STEDH López Ribalda II de 17-10-2019) se admite, que la no advertencia a la persona trabajadora sobre el emplazamiento de

la cámara, en un supuesto en el que sí ha existido información sobre la instalación de cámaras de videovigilancia y concurre una sospecha fehaciente de incumplimiento grave de las obligaciones laborales (sustracción de productos de la empresa de forma continuada con alto valor económico) no conduce a la nulidad de las pruebas obtenidas para imponer una sanción a la persona trabajadora, pero la empresa puede ser considerada responsable en el ámbito de la protección de datos, por infracción de la obligación de informar, debiendo hacer frente a las responsabilidades civiles y administrativas que se puedan derivar de ese incumplimiento.

GEOLOCALIZACIÓN

Las personas trabajadoras que utilicen herramientas de geolocalización deben ser plenamente informados sobre el seguimiento llevado a cabo y la finalidad de su utilización por parte del empleador.

El empleador debe informar claramente a las personas trabajadoras de que se ha instalado un dispositivo de seguimiento en el vehículo de la empresa y que sus movimientos están siendo registrados mientras lo utilizan (y que, en función de la tecnología utilizada, también puede registrarse su comportamiento al volante). Se aconseja que esta información aparezca en un lugar destacado de cada vehículo, a la vista del conductor.

El dispositivo de geolocalización sí podría justificarse en el transporte de mercancías, cuando resulte relevante conocer dónde se encuentra el vehículo y en qué momento podrá realizar una determinada entrega.

No es lícito imponer a la persona trabajadora la obligación de proporcionar medios personales para facilitar la geolocalización (por ejemplo, teléfono móvil). La Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 136/2019, de 6 de febrero, Sala de lo Social, declaró que es contrario al derecho a la protección de datos imponer una cláusula en el contrato que exija a la persona trabajadora comunicar al empresario una dirección de correo electrónico y disponer de un teléfono móvil con conexión a internet para instalar una aplicación de geolocalización que permita a los clientes realizar un seguimiento de los pedidos durante el reparto.

CONTROL ABSENTISMO

Según recoge el art. 20.4 del ET, **el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.**

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Es totalmente válido que la empresa utilice los servicios médicos de una sociedad externa subcontratada para reconocer a los trabajadores que se ausentan por motivos de salud, siempre que se realice dentro de los límites de la buena fe y sea proporcional con los objetivos buscados. (STS 481/2018, de 25 de enero, Sala de lo Social)

CONTRATACIÓN DE UN DETECTIVE

El art. 20.3 del ET habilita al empleador para adoptar medidas de control y vigilancia de muy distinta intensidad, y entre ellas podría recurrir a un detective privado, con las siguientes cautelas:

Esta medida, como cualquier otra de control, exige la superación del test de proporcionalidad, por lo que no se justifica si existen otras igualmente idóneas, pero menos invasivas.

El tratamiento de datos no requiere el consentimiento de las personas trabajadoras, pues la base jurídica es el contrato de trabajo, en relación con el art. 20.3 del ET.

Está prohibido investigar «la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados», así como utilizar «en este tipo de servicios medios personales, materiales o técnicos de tal forma que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos» (art. 49.4 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de seguridad privada).

5 REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Cuando una empresa tiene representantes de los trabajadores y en ocasiones debe facilitarles información relativa a otros trabajadores hay algunos límites en materia de protección de datos que tanto la empresa como los representantes deben respetar.

PERÍODOS DE CONSULTAS

Cuando una empresa necesita tramitar un ERTE o alguna otra medida de carácter colectivo (despidos, traslados, suspensiones o modificaciones sustanciales), se debe tramitar un período de consultas con los representantes de los trabajadores. En estos periodos de consultas se incluyen negociaciones en las que se debe facilitar información a los representantes. En este sentido, hay que tener en cuenta que:

Esa información puede incluir datos personales de los trabajadores, como nombre y apellidos o el puesto que ocupan. Además, en algunos casos se debe informar sobre los criterios que se pretenden utilizar para seleccionar a los trabajadores afectados por la medida, como pueden ser la edad, la antigüedad o la productividad. En estos casos, **la empresa deberá respetar el “principio de minimización” y aportar únicamente los datos necesarios para las negociaciones**, no proporcionando datos que no sean necesarios, como los domicilios de los trabajadores o el número de DNI.

Los representantes de los trabajadores no pueden utilizar los datos con una finalidad distinta a la de negociar con la empresa para intentar alcanzar un acuerdo. A estos efectos, dichos representantes tienen un deber de sigilo respecto a la información que la empresa les haya facilitado con carácter reservado, como pueden ser los datos económicos de la compañía, y respecto a los datos de carácter confidencial a los que hayan accedido.

COMUNICACIONES POR CORREO ELECTRÓNICO

Los representantes de los trabajadores pueden enviar correos electrónicos a los empleados de una empresa. En este sentido, el envío de información sindical a través del correo electrónico constituye un derecho de los representantes amparado por el derecho fundamental de libertad sindical. Ahora bien, este derecho tiene algunas limitaciones:

La empresa no puede ceder a los representantes la dirección de correo electrónico privada de los trabajadores.

Los representantes deben respetar el derecho de oposición de los trabajadores, de modo que estos pueden oponerse a seguir recibiendo e-mails de carácter sindical.

TABLÓN DE ANUNCIOS

Las empresas deben poner a disposición de los representantes un tablón de anuncios en el

centro de trabajo y respetar las siguientes condiciones:

Debe impedir el acceso a la información publicada en el tablón a terceros no autorizados, como clientes o proveedores. Por tanto, no podrá estar situado en sitios de acceso libre para terceras personas.

Si debido al teletrabajo la empresa ha habilitado una parte de la intranet para que los representantes cuelguen información sindical, se deberá asegurar que no puedan acceder personas externas a la empresa.

Si los representantes cuelgan sentencias de casos que han ganado, deben estar anonimizadas (no deben contener datos personales).

6 VIGILANCIA DE LA SALUD

TECNOLOGÍA WAREABLE

La monitorización de datos a través de dispositivos inteligentes, como pulseras o relojes, está, por lo general, prohibida. Además, dada la relación desigual entre empresas y personas trabajadoras y la naturaleza sensible de los datos de salud, las personas trabajadoras no son verdaderamente «libres» para consentir.

Incluso si el empleador utiliza a un tercero para recopilar los datos de salud, el tratamiento seguiría siendo ilícito salvo que se acreditase un interés legítimo, una finalidad específica, una monitorización proporcional, o bien que se garantizase la anonimización completa de los datos.

Un ejemplo de lo comentado sería cuando una organización ofrece a sus trabajadores/as dispositivos de seguimiento del estado físico como regalo. Los dispositivos cuentan el número de pasos que los trabajadores/as dan y registra sus latidos y patrones de sueño a lo largo del tiempo. Los datos de salud resultantes solo deberían ser accesibles para el trabajador y no para el empresario. Cualquier dato transferido entre la persona trabajadora (como afectado) y el proveedor del dispositivo/servicio (como responsable del tratamiento) es una cuestión que compete a ambas partes.

Habida cuenta de que los datos de salud también podrían ser objeto de tratamiento por la parte comercial que haya fabricado los dispositivos u ofrezca un servicio a los empresarios, el empresario, a la hora de elegir el dispositivo o servicio, debe evaluar la política de privacidad del fabricante y/o proveedor de servicios, con el fin de asegurarse de que no se produzca un tratamiento ilícito de los datos de salud de las personas trabajadoras (Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo del Grupo de Trabajo del Artículo 29).

Desde el departamento de Gestión Laboral de AddVANTE quedamos a su disposición para ampliar esta información o resolver cualquier duda que pudiera surgir relacionada con este artículo. ■

**Jordi Martínez**

Socio Área Consultoría

jmartinez@advante.com

Aprobada la Ley de Cambio Climático y Transición Energética

Cómo afecta a las organizaciones.

España ya dispone de la **primera norma para mitigar el calentamiento global**. Se trata de la Ley 7/2021, de mayo, de cambio climático y transición energética.

El documento responde a diferentes iniciativas internacionales (como el Acuerdo de París de 2015, la Agenda 3030 para el desarrollo sostenible de 2015 y el Pacto Verde Europeo de 2109) enfocadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y evitar el incremento de la temperatura del planeta. Sin duda, uno de los principales retos a los que se enfrenta la humanidad en estos momentos.

La ley establece dos objetivos básicos a alcanzar antes de 2050 en España:

- Neutralidad climática, es decir, que el volumen de gases de efecto invernadero emitidos sea igual a la capacidad de absorción de dichos gases por parte de los sumideros naturales (árboles, etc.).
- Sistema eléctrico procedente, exclusivamente, de fuentes de generación de origen renovable.

Para su consecución, el documento concreta unos objetivos mínimos que se deberían cumplir en el año 2030:

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero del conjunto de la economía española en, al menos, un 23% respecto del año 1990.
- Alcanzar una penetración de energías de origen renovable en el consumo de energía final de, al menos, un 42%.
- Alcanzar un sistema eléctrico con, al menos, un 74% de generación a partir de energías de origen renovables.
- Mejorar la eficiencia energética, disminuyendo el consumo de energía primaria en, al menos, un 39,5%.



Algunas de las medidas recogidas en la ley para alcanzar los citados objetivos son:

- Adiós a los coches contaminantes: a partir del 2040 no se podrán vender turismos y vehículos comerciales ligeros (siempre que no sean destinados a usos comerciales) que emitan CO2 y en 2050 no podrá circular ningún vehículo que genere emisiones de CO2.
- Prohibición para conceder nuevas autorizaciones de exploración o explotación de combustibles fósiles, incluido el fracking, así como de minas y minerales radioactivos.
- Obligación que los municipios de más de 50.000 habitantes dispongan de zonas de bajas emisiones.
- Despliegue de la red de puntos de recarga eléctricos en gasolineras.
- Reducción de emisiones en transporte marítimo y puertos.
- Impulso de los gases renovables (hidrógeno, biogás, etc.).

Adicionalmente a estos puntos clave, la ley incorpora dos nuevos requisitos para ciertas organizaciones.

En primer lugar, la **obligación de información** para las empresas cotizadas, entidades de crédito, entidades aseguradoras y reaseguradoras y sociedades que estén obligadas a elaborar el estado de información no financiera previsto en el R.D. 1/2010 (a partir de 2022, las empresas con más de 250 personas en plantilla). Concretamente la ley requiere que las citadas organizaciones informen sobre:

- Los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático que pueden afectar a su actividad.
- El impacto financiero de estos riesgos.
- Las medidas adoptadas para mitigar estos riesgos.
- Los objetivos y métricas utilizadas para evaluar y gestionar los riesgos.

Finalmente, el documento prevé que algunas empresas calculen y publiquen su **huella de carbono**, es decir, el volumen de emisiones de gases de efecto invernadero generadas por su actividad. En concreto, el texto establece que, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley, el Gobierno establecerá la tipología de empresas con actividad en el territorio nacional que estarán sujetas a esta obligación.

La aprobación de la ley 7/2021 es un primer paso para modernizar el modelo productivo y el sistema energético y poder generar nuevas oportunidades socioeconómicas. Su aplicación requerirá del compromiso de todos nosotros, como sociedad, para luchar de una manera eficaz contra el cambio climático.

Desde el equipo de sostenibilidad de AddVANTE nos ponemos a su disposición para cualquier aclaración, duda o soporte en el cumplimiento de estos nuevos requisitos. ■

**Xavier Gasia**

Socio Área Blockchain
xgasia@advante.com

¿Qué son las finanzas descentralizadas (DeFi)?

DeFi-niendo DeFi

¿QUÉ SON LAS FINANZAS DESCENTRALIZADAS (DeFi)?

En la pasada década hemos visto como la innovación digital fue transformadora de modelos de negocio, pero no llegó a jugar un papel disruptivo. El ecosistema se limitó a copiar y pegar los esquemas de un sistema financiero tradicional diseñado para el mundo analógico, superponiendo las interfaces digitales para hacerlo más accesible a un público con su centro de gravedad en el móvil y el PC. Nada parecido con lo que sucede y sucederá en el mundo digital y más teniendo en cuenta las finanzas descentralizadas. ¿A qué nos referimos con el concepto de finanzas descentralizadas o DeFi?

La abreviatura de finanzas descentralizadas, DeFi es un término general para una variedad de aplicaciones y proyectos en el espacio público de la cadena de bloques orientados que van a irrumpir con mucha fuerza el mundo de las finanzas tradicionales. DeFi consiste en aplicaciones y protocolos peer-to-peer (de igual a igual) desarrollados en redes blockchain descentralizadas que no requieren derechos de acceso para facilitar préstamos, seguros, oracles, criptomonedas, swaps, derivados, gestión de activos o comercio de herramientas financieras. La mayoría de las aplicaciones DeFi de hoy en día se crean utilizando la red Ethereum, pero están surgiendo muchas redes públicas alternativas que brindan velocidad, escalabilidad, seguridad y costos más bajos.

¿CÓMO EMPEZÓ DeFi?

Los humanos intercambiábamos inicialmente bienes y servicios. Pero a medida que hemos ido evolucionando las economías también: inventamos la moneda para facilitar el intercambio de bienes y servicios. Posteriormente, las monedas ayudaron a introducir innovaciones y crearon mejores niveles de economías. Sin embargo, el progreso tiene un costo. Históricamente, las autoridades centrales han emitido monedas que sustentan nuestras economías, lo que finalmente les dio más poder a medida que más personas



comenzaron a confiar en ellas. Sin embargo, la confianza se ha roto de vez en cuando, lo que hace que las personas cuestionen la capacidad de las autoridades centralizadas para administrar dicho dinero, así como su cometido y función de ser. DeFi se desarrolló sobre la base de la idea de crear un sistema financiero abierto a todos por igual y que minimice la necesidad de confiar y depender de una autoridad central para su gobernanza.

DeFi brindó una plétora de oportunidades para lograr un sistema financiero transparente y robusto que ninguna entidad controla por sí sola. Pero el punto de inflexión para las aplicaciones financieras comenzó en 2017, con proyectos que facilitaron más funcionalidades además de la simple transferencia de dinero.

Los mercados financieros pueden generar grandes ideas e impulsar la prosperidad de la sociedad. Aún así, el poder en estos mercados está centralizado. Cuando las personas invierten en el sistema financiero actual, ceden sus activos a intermediarios, como bancos e instituciones financieras; esto mantiene el riesgo y el control en el centro de estos sistemas.

Históricamente, hemos visto a banqueros e instituciones que no veían los riesgos en el mercado, como se vio en la crisis financiera de 2008. Sin duda, cuando las autoridades centrales controlan el dinero, el riesgo se acumula en el centro y pone en peligro el sistema en su conjunto.

Bitcoin y las primeras criptomonedas, que se desarrollaron inicialmente para brindar a las personas un control completo sobre sus activos, solo se descentralizaron en lo que respecta a la emisión y el almacenamiento. Brindar acceso a un conjunto más amplio de instrumentos financieros siguió siendo un desafío, hasta la aparición de los contratos inteligentes y eso permitió las DeFi.

PROTOSCOLOS DEFI Y CÓMO FUNCIONAN

DeFi se ha convertido en un ecosistema completo de aplicaciones y protocolos de trabajo que brindan valor a millones de usuarios. Los activos por valor de más de \$ 30 mil millones están actualmente bloqueados en ecosistemas DeFi, lo que lo convierte en uno de los segmentos de más rápido crecimiento dentro del espacio público de blockchain.

Los casos de uso y protocolos de DeFi más populares disponibles en el mercado hoy en día son:

- **PRÉSTAMOS Y EMPRÉSTITOS DE DEFI**

DeFi confirió a las finanzas un nuevo rumbo al permitir que los préstamos y empréstitos descentralizados, considerados como 'Finanzas Abiertas', ofrecieran a los tenedores de criptomonedas oportunidades de préstamo para obtener rendimientos anuales. Los préstamos descentralizados permiten a las personas pedir dinero prestado a una tasa de interés específica, satisfaciendo las necesidades de la comunidad de tenedores de criptomonedas.

- **LA MEJOR PLATAFORMA DE PRÉSTAMOS Y PRÉSTAMOS DEFI: FINANCIAMIENTO COMPUESTO**

Lanzado en 2018, Compound Finance es una creación de Rober Leshner. El proyecto es un protocolo de préstamos desarrollado en la cadena de bloques Ethereum que permite a los usuarios ganar interés prestando activos o pidiendo prestado con garantía. El protocolo compuesto lo hace posible al crear liquidez para las criptomonedas a través

de tasas de interés establecidas mediante algoritmos informáticos. Los usuarios de Compound ganan intereses al depositar criptomonedas. Una vez que se suministran las criptomonedas en la plataforma Compound, los usuarios pueden utilizarlas como garantía para préstamos.

INTERCAMBIOS DESCENTRALIZADOS

Los intercambios descentralizados (DEX) son una de las funciones esenciales de DeFi, con la cantidad máxima de capital bloqueado en comparación con otros protocolos DeFi. Los DEX permiten a los usuarios intercambiar tokens con otros activos, sin un intermediario o custodio centralizado. Los intercambios tradicionales (intercambios centralizados) ofrecen opciones similares, pero las inversiones ofrecidas están sujetas a la voluntad y los costos de ese intercambio. El costo adicional en cada transacción es otro aspecto negativo de los CEX, que los DEX abordan.

INTERCAMBIO DESCENTRALIZADO SUPERIOR: UNISWAP

Fundado en 2018 por Hayden Adams, UniSwap es el mayor intercambio de tokens automatizado por volumen de operaciones implementado en la cadena de bloques Ethereum. El proyecto se lanzó después de recibir subvenciones de múltiples empresas de capital, incluida la Fundación Ethereum. UniSwap automatizó las transacciones entre criptomonedas a través de contratos inteligentes.

UniSwap ofrece hoy tres funcionalidades: intercambiar tokens, agregar liquidez y eliminar liquidez.

■ INTERCAMBIO DE TOKENS

Los usuarios deben crear una cuenta en Metamask para utilizar este servicio. Una vez que se crea una cuenta de Metamask, los usuarios pueden seleccionar los tokens que poseen para intercambiar por otro tipo de criptomoneda.

■ AÑADIENDO LIQUIDEZ

Para proporcionar liquidez, los usuarios depositan un valor equivalente de tokens en el contrato de intercambio asociado al token. Una vez que tenga tokens de liquidez, puede agregarlos a un "grupo" en la interfaz UniSwap. Los usuarios que brindan liquidez en UniSwap ganan tarifas de intercambio, calculadas por el valor de los tokens ofrecidos por liquidez.

■ ELIMINANDO LIQUIDEZ

Puede eliminar la liquidez en UniSwap simplemente eligiendo la opción 'Eliminar liquidez' de un menú desplegable.

STABLECOINS

Las monedas estables son una solución viable para los problemas de volatilidad que rodean a las criptomonedas y están ayudando a que DeFi gane prominencia. El nombre lo dice todo: el valor de las monedas estables está vinculado a un activo relativamente estable que busca mantener su precio constante, como el oro o el dólar estadounidense. Las monedas estables se volvieron útiles durante los momentos de riesgo en el espacio criptográfico, proporcionando un refugio seguro para inversores y comerciantes. La estabilidad los convierte en un activo colateral confiable. Stablecoins también juega un papel importante en los grupos de liquidez, una parte integral del ecosistema DeFi y DEXs.

MakerDAO

Fundada en 2015 por Rune Christensen, MakerDao es una tecnología de creación de organizaciones para ahorros, préstamos, empréstitos y una criptomoneda estable en la cadena de bloques Ethereum. El proyecto fue uno de los primeros protocolos DeFi. En lugar de realizar una ICO, el proyecto vendió de forma privada tokens de \$ MKR para financiar el desarrollo a lo largo del tiempo.

El protocolo funciona de forma que un usuario puede enviar o depositar \$ ETH a un contrato inteligente en el protocolo de Maker y crear una Posición de Deuda Colateralizada (CDP). Esto permitirá la posibilidad de tomar \$ DAI a una tasa de garantía específica.

Supongamos que el precio de \$ ETH cae en el futuro. En ese caso, el CDP de un usuario se cerrará automáticamente para garantizar que la red tenga suficiente capital bloqueado contra los tokens prestados. Esto se puede prevenir poniendo más \$ ETH o sacando menos DAI en primer lugar.

Se puede reclamar \$ ETH devolviendo el monto principal, con la adición de una pequeña tarifa.

MERCADOS DE PREDICCIÓN

Los mercados de predicciones son plataformas donde las personas pueden hacer predicciones sobre la realización de eventos futuros, que van desde apuestas deportivas o políticas hasta predicciones sobre precios de acciones y más. DeFi abre estos mercados para la participación. El concepto de mercados de predicción descentralizados se ha promocionado durante mucho tiempo como una posibilidad a través de contratos inteligentes.

MERCADO DE PREDICCIÓN SUPERIOR: AUGUR

Augur es una plataforma de mercado de predicción descentralizada que utiliza la predicción colectiva de las masas. August, la plataforma DeFi, utiliza Ethereum para aprovechar la "sabiduría de la multitud" para crear datos predictivos en tiempo real. La primera versión de Augur se lanzó en 2015 y su red principal se lanzó en 2018.

Augur le ofrece dos acciones principales:

- **Creación de mercado**

Los usuarios pueden crear un mercado de Augur gastando una cierta cantidad de Ethereum. Al crear un mercado, los usuarios deben establecer las tarifas del comprador y las tarifas del fabricante, que deberían ser lo suficientemente bajas como para incentivar a las personas a ofertar y lo suficientemente altas para cubrir el costo de Ethereum.

- **Acciones de eventos comerciales**

Los usuarios pueden comprar o intercambiar acciones que representan las probabilidades de que ocurra un evento de mercado. Los operadores pueden ganar dinero comprando posiciones a bajo costo y vendiéndolas cuando el precio sube. Las personas que predicen un evento correctamente también recibirán recompensas cuando cierre el mercado.

GESTIÓN DE ACTIVOS

Otra clase de servicio que ofrece DeFi es la gestión de activos. Tiene la intención de hacer que la inversión sea más rápida, menos costosa y más democratizada. Los aspectos del ecosistema DeFi juegan muy favorablemente para la gestión de activos, que incluyen: transparencia, componibilidad y falta de confianza.

La transparencia descentralizada redundará en que la información sea accesible y segura, componible para disfrutar de la hiperpersonalización de las carteras y que haga posible el acceso a activos históricamente ilíquidos y administrar su inversión independientemente de su ubicación.

AMPLEFORTH

Lanzado en 2020 por Evan Kuo, Ampleforth tiene como objetivo proporcionar un activo digital sin garantía que ayude a los comerciantes e inversores a diversificar sus carteras de cifrado. Ampleforth es un protocolo de gestión de activos de DeFi diseñado para ser dinero básico sintético e inteligente. "Sintéticos" porque son creados por humanos, pero no son materias primas como el oro.

Ampleforth ajustó el suministro de sus tokens diariamente para adaptarse a la demanda del mercado mediante un contrato inteligente. Estos contratos inteligentes utilizan el oráculo de precios de Ampleforth y Chainlink para obtener datos en tiempo real de Bitfinex Exchange y KuCoin Exchange. Estos feeds de precios descentralizados ayudan a determinar si el precio del token está dentro del rango de equilibrio (rango de 0.96-1.06 USD). Supongamos que el precio de un token de \$ AMPL es inferior a \$ 0,96, la oferta disminuye. Si es mayor de \$ 1.06, Ampleforth aumenta la oferta.

\$ AMPL es un token ERC-20 que busca el precio objetivo de 1 dólar estadounidense. Sin embargo, en lugar de vincularlo a una moneda fiduciaria, Ampleforth permite que los tokens fluctúen además del precio, ya que busca lograr un rango de equilibrio. El precio se ajusta automáticamente en las carteras Ampleforth. Dado que el suministro de tokens de \$ AMPL no se ve afectado durante la inflación o la deflación, Ample es un activo ideal que puede mantener su poder adquisitivo frente a otros activos.

EL FUTURO DE DeFi

Estamos observando un salto cualitativo en las nuevas posibilidades de las funcionalidades del dinero a través de la innovación de las tecnologías de contabilidad distribuida. Por primera vez en la historia, esa misma población está moldeando un sistema financiero global para una población mundial. Todos pueden participar en la gobernanza de los protocolos DeFi y obtener un asiento en la mesa donde se crea activamente el mundo de las finanzas descentralizadas.

El espacio DeFi se está acercando gradualmente al sistema financiero tradicional y, a pesar de algunos de los obstáculos que son ciertos mientras operan a la vanguardia de la innovación, el mundo de las finanzas descentralizadas está en el camino hacia la prosperidad. Con el tiempo, es difícil predecir cómo se configurará este espacio cuando se democratice el poder para construir servicios financieros. Sin embargo, en el punto donde DeFi y fintech se mapean y se fusionan, tendremos un punto de inflexión donde la tecnología financiera naciente es solo parte de un nuevo sistema financiero. Uno que haga realidad el sueño de ser rápido, seguro, disponible e igualitario.

DeFi será un éxito si los protocolos son íntegros tecnológicamente, si aseguran el correcto funcionamiento mediante el rendimiento y la transparencia del algoritmo/protocolo y facilitan su auditoría, y si cuentan con un registro de todos los nodos operativos en todo momento. En AddVANTE trabajamos activamente para mitigar las vulnerabilidades e introducir nuevos mecanismos de mitigación de riesgos de forma eficiente, todo un reto. ■

**Lluís Lluch**

Socio Área de M&A

llluch@advante.com

Errores en un proceso de venta de una empresa (II)

Tal como comentábamos en el artículo anterior, la clave del éxito de un proceso de M&A es evitar realizar errores que a la postre puedan llevar al traste el proceso o debilitar nuestra posición vendedora y acabar afectando al valor final de la transacción.

Los siguientes errores complementan los que ya describimos en nuestro [artículo de abril](#).

1 MALA GESTIÓN DEL TIEMPO

No tener en cuenta que la mala gestión del tiempo es el enemigo de todas las transacciones de M&A. Cuanto más se prolongue un proceso de fusiones y adquisiciones, mayor será la probabilidad de que el trato no se lleve a cabo o de que los términos empeoren. El vendedor y sus asesores deben tener un sentido de urgencia para cerrar el trato cuanto antes. También es esencial que los criterios de venta por parte del vendedor-asesor estén muy bien establecidos y que se delegue autoridad al asesor para que pueda tomar decisiones rápidas sobre cuestiones de negociación, de modo que se pueda mantener el tempo de la transacción.

2 DESCUIDAR EL NEGOCIO

Es muy importante no desatender las responsabilidades del día a día de la empresa durante el proceso de M&A. El proceso de venta de una empresa distraerá enormemente y consumirá mucho tiempo. Sin embargo, la dirección debe estar atenta y asegurarse de que el negocio siga creciendo y operando de manera eficiente de acuerdo con las proyecciones mostradas al comprador. Una de las peores cosas que puede suceder en un proceso de venta es que la situación financiera de la empresa se deteriore durante el proceso. Esto puede acabar con el acuerdo inicial o resultar en que el comprador renegocie el precio y los términos.



3 MALA GESTIÓN DE LAS NEGOCIACIONES

Es un error grave no dar la importancia necesaria a las dinámicas de la negociación que se desarrollarán durante todas las fases del proceso de venta. Es fundamental intentar entender qué le preocupa y quiere la parte contraria. ¿Quién apuesta más por el trato, el comprador o el vendedor? ¿Puede negociar condiciones no financieras clave a cambio de una concesión en el precio? ¿Es el precio de la transacción lo suficientemente atractivo como para que el vendedor esté dispuesto a aceptar obligaciones de pago aplazados? etc. Es importante establecer una buena relación con el negociador principal del otro lado y nunca es bueno dejar que las negociaciones se vuelvan acaloradas o antagónicas. Las emociones implícitas en la negociación de la venta de una empresa pueden tener un peso importante. Una buena gestión de las emociones será clave. Todas las negociaciones deben realizarse con la idea que todas las partes deben conseguir unos mínimos y deben desarrollarse con el máximo profesionalismo posible.

4 PLAN DE NEGOCIO POCO CREÍBLE

El inversor dedicará mucho tiempo a investigar con detalle el mercado actual, tendencias sector, riesgos, barreras de entrada, las finanzas actuales y las proyecciones futuras de la empresa. Tener proyecciones poco razonables o suposiciones poco realistas afectará negativamente en la credibilidad del equipo de gestión actual. Si el equipo de gestión no conoce las métricas clave de la empresa y carece de la capacidad de demostrar de manera convincente la razonabilidad de las proyecciones, esto hará que el comprador se detenga. Recordar que de forma genérica las empresas no se compran por su pasado o presente sino por encima de todo, por su futuro.

5 DISCRECIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Desarrollar el proceso con la máxima discreción posible es importante tanto para no crear tensiones internas como externas. En términos generales podemos decir que a nadie le gustan los cambios por lo que, cuanto menos sepan los trabajadores de ambas partes mejor. Lo mismo sus proveedores, clientes o competidores. La discreción es un valor en los procesos de M&A. Así mismo un acuerdo de confidencialidad (NDA, por sus siglas en inglés) bien redactado es esencial para proteger los secretos de la empresa y la información delicada, especialmente cuando los compradores son competidores estratégicos. El NDA requerirá que el comprador potencial no divulgue ni use información confidencial del vendedor y restringirá la capacidad del comprador para comunicarse con empleados, clientes y proveedores. El NDA también debe prohibir al comprador solicitar o contratar empleados del vendedor si no se cierra finalmente la transacción. Todo ello por un período de tiempo designado.

El ámbito de las fusiones y adquisiciones tiene muchas particularidades y tecnicismos que requieren la máxima atención y especialización. Desde el departamento de M&A de AddVANTE quedamos a su disposición para resolver cualquier duda que pudiera surgir relacionada con este artículo. ■

CONSEJO EDITORIAL



José María López
Socio Área Fiscal Financiero
✉ jmlopez@advante.com



Arantxa Hernández
Socia Área Planificación Tributaria
✉ ahernandez@advante.com



Noelia Acosta
Socia Audiaxis
✉ nacosta@audiaxis.com



Joan Jiménez
Socio Área Consultoría
✉ jjimenez@advante.com



Eulalia Rubio
Socia Área Legal
✉ erubio@advante.com



Moisés Álvarez
Socio Área Legal
✉ malvarez@advante.com



Jordi Martínez
Socio Área Consultoría
✉ jmartinez@advante.com



Ignasi Blajot
Socio Área Legal
✉ iblajot@advante.com



Víctor Jiménez
Socio Área Gestión Laboral
✉ vjimenez@advante.com

AddVANTE 

Barcelona: Av. Diagonal, 482 1ª Planta / 08006 Barcelona / Tel. (+34) 93 415 88 77

Madrid: Castelló, 82 4º izq. / 28006 Madrid / Tel. (+34) 91 441 53 15

advante@advante.com · www.advante.com



La información contenida en la circular informativa AddNEWS no puede ser aplicada a ningún caso particular sin un asesoramiento previo. La presente información es de carácter general por lo que, dada la complejidad de los temas, los mismos deberían ser objeto de comentarios particularizados previamente a cualquier toma de decisiones.