

# *Legal Status*

Marzo 2021

1. Disputas
2. Energía
3. Laboral
4. Negociación

# Modificación de contratos por fuerza mayor: cláusula rebus sic stantibus



**ANTONI FAIXO**

Of counsel

[afaixo@bartolomebriones.com](mailto:afaixo@bartolomebriones.com)

En los dos primeros meses de 2021 se han dictado las primeras sentencias judiciales sobre demandas que plantean la modificación de las obligaciones de un contrato por causa de la pandemia como fuerza mayor, conforme a la doctrina de la cláusula rebus sic stantibus.

Esta doctrina, que no está regulada en ninguna norma legal sino que ha sido creada e interpretada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, establece que en caso de que las circunstancias de ejecución de un contrato cambien por elementos externos imprevisibles e inevitables, la parte perjudicada podrá reclamar a la otra parte una modificación de sus obligaciones, para adaptar las obligaciones del contrato a las circunstancias, buscando el máximo equilibrio entre los derechos y obligaciones de las partes en el nuevo contexto.

Esta doctrina tiene pleno sentido en la actual situación de pandemia mundial, porque muchos contratos han variado totalmente

sus posibilidades de ejecución y su expectativa de negocio. El ejemplo más claro son los contratos de arrendamiento, en los cuales en muchas ocasiones el arrendatario no ha podido usar el local de negocio arrendado por tener que cerrar debido al estado de alarma, o ha visto reducido en un alto porcentaje el horario y aforo de clientes admisibles en el local.

Las concretas resoluciones dictadas son las siguientes:

- (1) La sentencia 1/2021 del Juzgado de Primera Instancia nº 20 de Barcelona estima la demanda de novación objetiva de contrato de arrendamiento de industria instada por una empresa dedicada al negocio de alojamiento turístico, y acuerda la reducción del 50% de la renta entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de marzo de 2021 (fecha de fin del contrato).
- (2) El auto 43/2021 de la Audiencia Provincial de Valencia, sección 8ª, desestima un recurso de apelación contra un auto de medidas cautelares que acordaba la reducción del 50% de la renta de un arrendamiento de industria (hotel) desde junio de 2020 hasta que se dictara sentencia en el procedimiento principal. Es decir que confirma dicha reducción, al menos como medida cautelar.

Estas resoluciones fijan unos parámetros de interpretación similares, de los que destacamos los siguientes puntos clave:

---

**“Esta doctrina tiene pleno sentido en la actual situación de pandemia mundial, porque muchos contratos han variado totalmente sus posibilidades de ejecución y su expectativa de negocio”**

---

- (a) El estado de alarma y la afectación del mercado por la situación mundial crean unas circunstancias excepcionales que superan cualquier previsión de negocio preexistente y justifican en principio la aplicación de la norma rebus sic stantibus.
- (b) La aplicación de la cláusula rebus sic stantibus es excepcional y no se aplica cuando el contrato ya prevé la asunción del riesgo, si bien este concepto de asunción del riesgo debe ser interpretado en cada caso (por ejemplo, en el auto de la Audiencia Provincial citado no se considera asunción del riesgo el hecho de que la renta fuera variable según facturación con un mínimo de renta fijo).
- (c) La alteración producida debe frustrar la propia finalidad del contrato o crear un perjuicio grave y excesivamente oneroso a una de las partes, lo que implica que sea conforme a los

criterios de la buena fe y equidad que esta excesiva onerosidad sea soportada exclusivamente por una de las partes.

- (d) Las partes deben haber intentado negociar la modificación del contrato, sin acuerdo.
- (e) La solución que se persiga debe poner fin al contrato o modificarlo de manera que las pérdidas y ganancias se distribuyan entre las partes de manera equitativa y justa.
- (f) El hecho de que el Gobierno español haya dictado varias normas especiales sobre el contrato de arrendamiento en los últimos meses no impide poder reclamar conforme a la doctrina rebus sic stantibus, ya que esas normas no son exclusivas o excluyentes.

Finalmente, debemos mencionar que en estos procedimientos se constata como esencial disponer de un informe pericial que acredite las pérdidas del reclamante, ya que ese factor determina el reequilibrio de prestaciones pretendido. Es decir, una cosa es el fundamento de la acción, que es la reclamación de una modificación de las obligaciones contractual debida a la pandemia como fuerza mayor, y otra cosa distinta es la medida concreta solicitada, como por ejemplo la reducción de un 50% de la renta, que debe ser justificada específicamente en base a parámetros económicos y técnicos.

Marzo 2021

# Nueva circular sobre el acceso y conexión de proyectos de generación de energía eléctrica



**IGNACIO PUIG**  
Asociado Senior  
[ipuig@bartolomebriones.com](mailto:ipuig@bartolomebriones.com)

Se ha publicado en el BOE la Circular 1/2021, de 20 de enero, de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (en adelante, "CNMC"), por la que se establece la metodología y condiciones del acceso y de la conexión a las redes de transporte y distribución de las instalaciones de producción de energía eléctrica (en adelante, la "Circular").

## I. Contexto

La Circular tiene por objeto culminar el proceso de regulación relativa al desarrollo de acceso y conexión, que se ha llevado a cabo mediante tres textos normativos: (i) por 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 (en adelante, "RD 23/2020"); (ii) por el Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica (en adelante, "RD

1183/2020"); y (iii) por la Circular que ahora se analiza.

Con la publicación y entrada en vigor de la Circular, se da cumplimiento a lo previsto en el artículo 33.11 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico (en adelante, la "LSE"), que establece que «la CNMC aprobará mediante Circular la metodología y las condiciones de acceso y conexión que comprenderá: el contenido de las solicitudes y permisos, los criterios económicos, los criterios para la evaluación de la capacidad, los motivos para la denegación, el contenido mínimo de los contratos y la obligación de publicidad y transparencia de la información relevante para el acceso y la conexión».

Debemos señalar que la Circular tiene un alcance limitado ya que únicamente regula el acceso y conexión de los productores, dejando el tratamiento específico de consumidores y distribuidores para otra circular. La Circular es además un hito relevante, ya que, conforme a lo previsto en la disposición transitoria octava del RD 1183/2020, los gestores de las redes no admitían nuevas solicitudes de acceso y conexión hasta la aprobación de esta Circular. A pesar de ello, para la admisión de nuevas solicitudes, sigue existiendo otro hito correspondiente a la adaptación informática y de sistemas de los gestores de red.

## II. Aspectos más relevantes

### *a. Simplificación y concreción de trámites administrativos*

Los gestores de las redes de transporte o de distribución deberán tener disponible en su

página web un modelo de solicitud de permisos de acceso y de conexión.

La solicitud deberá contener, como mínimo (1) identificación del solicitante, (2) copia del resguardo acreditativo de haber depositado la garantía económica, (3) anteproyecto de la instalación y, en su caso, (4) acreditación de presentación de solicitud de determinación del alcance del estudio de impacto ambiental si es ordinaria o solicitud de inicio si ésta es simplificada.

Para aligerar la carga administrativa, si el procedimiento corresponde al abreviado (art 16 RD 1183/2020), la Circular contempla una solicitud simplificada que deberá contener (1) identificación del solicitante, (2) identificación de la instalación, (3) nudo o posición exacta y, en su caso, (4) información relativa a la hibridación, acumulación de energía o, en caso de, autoconsumo, de la potencia contratada por el consumo/s asociado.

---

**“Para asegurar la transparencia, se establece, para las redes de alta tensión, la obligación por parte de los gestores de redes de transporte y distribución de publicar en su página web la información relativa a las capacidades de sus nudos, así como la de actualizarla mensualmente”**

---

*b. Transparencia y publicidad de la información en los procesos de acceso y conexión*

La transparencia en los procesos de solicitud de acceso y conexión es una pieza fundamental para garantizar la no discriminación y la igualdad del derecho de acceso a los productores.

En este sentido, se establece, para las redes de alta tensión, la obligación por parte de los gestores de redes de transporte y distribución de publicar en su página web la información relativa a las capacidades de sus nudos, así como la de actualizarla mensualmente.

Esta información deberá contener como mínimo: (i) denominación; (ii) georreferenciación; (iii) nivel de tensión; (iv) capacidad de acceso disponible; (v) capacidad de acceso ocupada; y (vi) capacidad de acceso correspondiente a las solicitudes de permisos de acceso y conexión admitidas y todavía no resueltas.

De este modo, los promotores pueden conocer de antemano los nudos más saturados y, en la medida de lo posible, valorar la posibilidad de realizar las solicitudes de acceso y conexión en puntos con mejor posibilidad de aceptación por parte de los gestores de redes, con lo que se optimiza el uso de las citadas redes y se maximiza la integración de proyectos en las mismas.

*c. Fomento del uso compartido de las instalaciones de evacuación*

Para maximizar la utilización de las redes, la Circular establece la obligación de permitir el uso compartido de las instalaciones de conexión, siempre y cuando no se afecte a los permisos ya concedidos y sin perjuicio de la suscripción del consiguiente convenio de resarcimiento.

Por este motivo, la Circular impone la obligación de poner en conocimiento al gestor de la red y a la Administración Pública competente los convenios de resarcimiento.

*d. Regulación de los conflictos y discrepancias sobre los permisos de acceso y conexión*

La CNMC será el órgano competente para conocer los conflictos que pudieran plantearse en relación con el otorgamiento o denegación del permiso de acceso a las redes de transporte y distribución. Además, el mismo órgano será competente para resolver las discrepancias que se susciten en relación con el otorgamiento o denegación del permiso de conexión a las redes de competencia de la Administración General del Estado.

Sin embargo, las discrepancias que se susciten en relación con el otorgamiento o denegación del permiso de conexión a las redes cuya autorización sea de competencia autonómica se resolverán por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.

*e. Incorporación de criterios técnicos*

Finalmente, la Circular incluye tres Anexos en los que establece una serie de criterios técnicos necesarios para: (i) evaluar la capacidad de acceso; (ii) evaluar la viabilidad de conexión; y (iii) determinar la influencia de la instalación de producción en otra red distinta de aquella a la cual se conecta a los efectos de establecer la necesidad del correspondiente informe de aceptabilidad.

Marzo 2021

# Novedades en relación con el Registro Salarial y los Planes de Igualdad



**JUAN CARLOS LOMBARDÍA**

Socio

[jclombardia@bartolomebriones.com](mailto:jclombardia@bartolomebriones.com)

El pasado mes de octubre de 2020, se publicaron el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Las principales novedades que ha introducido la nueva normativa en materia de Registro Salarial y de Planes de Igualdad son las siguientes:

### **a) Obligación de implementar un Registro Salarial a partir del 14.04.21**

En primer lugar, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva estableció su entrada en vigor en un periodo de seis meses desde su publicación, ello conlleva la obligación para todas las empresas de adaptar los registros salariales a la nueva normativa, ya que, el próximo 14 de abril de 2021 entra definitivamente en vigor.

El Registro Salarial deben llevarlo a cabo todas las empresas, independientemente de su tamaño, y consiste en un registro con los valores medios -media aritmética y mediana-

de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la totalidad de su plantilla (incluyendo el personal directivo y los altos cargos), desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Asimismo, los empleados tienen el derecho de acceder a la información sobre las diferencias porcentuales promediadas entre hombres y mujeres recogido en el registro. Y, en el caso que la empresa cuente con Representación Legal de los Trabajadores, los mismos tendrán derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo.

Además, cuando en una empresa con 50 o más empleados la media de las retribuciones de un sexo sea superior, al menos, en un 25% respecto al otro, la empresa deberá justificar que ello responde a motivos no relacionados con el sexo.

Es importante tener en cuenta que, en caso de advertir la ausencia de la información retributiva anteriormente mencionada podrán imponerse sanciones por discriminación a las empresas incumplidoras, de conformidad con la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

### **b) Planes de Igualdad**

En segundo lugar, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, entró en vigor el pasado 14 de enero de 2021, e impone a las empresas adaptar el contenido de los planes de igualdad antes del 14 de enero de 2022.



Los Planes de Igualdad deben contener medidas evaluables adoptadas después de la realización de un diagnóstico de situación, orientadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar toda discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto 901/2020, prevé una aplicación paulatina de la obligatoriedad a elaborar planes de igualdad en función del tamaño de la empresa, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Para las empresas que tengan entre 151 y 250 empleados deben tener aprobado los planes de igualdad, desde el pasado 7 de marzo de 2020.
- Para las empresas que tengan entre 101 y 150 empleados deben tener aprobado los planes de igualdad, desde el 7 de marzo de 2021.
- Para las empresas que tengan entre 50 y 100 empleados, deberán tener aprobado los planes de igualdad para antes del 7 de marzo de 2022.

---

**“El Registro Salarial deben llevarlo a cabo todas las empresas independientemente de su tamaño, y consiste en un registro con los valores medios de salarios de la totalidad de su plantilla desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales ”**

---

En ese sentido, todos los planes de igualdad deberán inscribirse obligatoriamente en el Registro de Planes de Igualdad, tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios, e independientemente de que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Es importante tener en cuenta que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos a su elaboración, deberán ser negociados con la Representación Legal de los Trabajadores, por tanto, la empresa deberá facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico a la comisión negociadora.

Además, todas las empresas a la hora de elaborar un plan de igualdad están obligadas a incluir una auditoría retributiva, que consistirá, en primer lugar en realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, es decir, valorar los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción y, teniendo en cuenta la relevancia de otros factores que producen diferencias retributivas, las posibles deficiencias o desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores. Y, en segundo lugar, se establecerá un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, a partir de los resultados obtenidos.



Desde Bartolomé & Briones, quedamos a su disposición para resolver cualquier aclaración y ofrecerles el asesoramiento jurídico necesario para elaborar y/o adaptar los registros salariales, así como los planes de igualdad obligatorios exigidos con la entrada en vigor de la nueva normativa.

Marzo 2021

# Cómo diagnosticar un conflicto (sepa si su negociación tiene buen pronóstico)



**CHRISTIAN LAMM**  
Of Counsel  
[clamm@bartolomebriones.com](mailto:clamm@bartolomebriones.com)

### I. ¿Para qué diagnosticar un conflicto?

El primer paso en cualquier proceso de gestión de conflictos es determinar cuál es la vía más conveniente para su resolución. Por lo general, las opciones son negociar o juicio. La mayoría de las veces preferimos negociar y dejar el juicio como último recurso. Pero no siempre tenemos en claro si una solución negociada es posible, lo que puede llevarnos a cometer dos errores: desistir antes de tiempo (p.ej. ante un tropiezo), pensando erróneamente que un acuerdo no es posible o invertir más tiempo del necesario, pensando erróneamente que un acuerdo sí es posible. Por ello, antes de comenzar una negociación es importante determinar si las probabilidades de llegar a un acuerdo negociado son altas o bajas.

Sin pretender llegar a la profundidad del análisis que Raúl Calvo Soler propone en "Mapeo de Conflictos", me permito indicar

tres preguntas que permitirán tener una primera idea acerca del potencial de armonización de una negociación dada:

DIAGNOSTICO DE CONFLICTO		SI	NO
1	Actores: ¿Estamos negociando de forma que podemos incidir en las personas cuya opinión es clave para la resolución del conflicto?		
2	Intereses: ¿Los principales intereses y necesidades de las partes son compatibles?		
3	Alternativas: ¿Las posibles consecuencias en caso de no acordar (p.ej. el riesgo de inicio de un juicio) son percibidas por ambas partes como negativas?		

Como se ve, estas tres preguntas apuntan a identificar en qué medida pueden existir para todos los intervinientes potenciales ganancias que sean de una entidad suficiente para justificar su involucración activa en un proceso de negociación.

### II. Las preguntas en detalle:

*1. Actores: ¿Estamos negociando de forma que podemos incidir en las personas cuya opinión es clave para la resolución del conflicto?*

Se trata de saber si tenemos la posibilidad de sentar en la mesa de negociación a las personas que en forma directa o indirecta son determinantes para poder decidir la firma o no de un acuerdo. A veces, además de las partes involucradas, puede ser necesario que comparezca un asesor profesional (p.ej. un abogado), un familiar o compañero de trabajo. En organizaciones puede ser la persona que mejor conozca de la materia o la que tenga la última palabra.

Por ello, las preguntas que deberíamos formular adicionalmente son: cuál es la capacidad de estas personas para

condicionar el resultado de la negociación, y, eventualmente, cuáles son sus intereses.

Ejemplo: Recuerdo el conflicto entre una comunidad de propietarios y una empresa de telefonía. La empresa había hecho una zanja en una parte privativa de la comunidad de propietarios para pasar un cableado, generando un deterioro considerable. La comunidad de propietarios demandó por daños y perjuicios a la empresa de telefonía, pero, al tomar conciencia de los tiempos procesales y la necesidad de dar solución rápida a su problema, propuso al abogado de la empresa negociar una quita a cambio de un pronto pago. La respuesta del abogado fue que la propuesta le parecía atractiva, ya que permitiría encontrar una solución razonable que beneficiaría a todos los involucrados, pero que lamentablemente no iba a ser posible, ya que no tenía acceso directo a los decisores de la empresa telefónica y él no estaba autorizado a negociar acuerdos extrajudiciales. Por lo que el juicio tuvo que continuar hasta su finalización.

*2. Intereses: ¿Los principales intereses y necesidades de las partes son compatibles?*

En negociación, la palabra “interés” se refiere a los beneficios que una parte busca obtener con sus peticiones y exigencias.

Para que haya un buen pronóstico, lo que importa es que los intereses y necesidades (o sea, el “para qué” de lo que las partes piden inicialmente) sean al menos parcialmente compatibles.

Si los verdaderos intereses de las partes son distintos o incluso comunes, ello nos indica que muy probablemente puedan ser compatibilizados en fórmulas de “ganar – ganar”. En cambio, si los principales intereses son opuestos, será más difícil generar acuerdos de mutuo beneficio y muchas veces no quedará más remedio que sea un tercero quien decida la cuestión.

Tomemos como ejemplo dos padres que discrepan acerca de la escuela a la que tiene que ir su hijo. Si el principal interés de uno es que aprendan idiomas y el del otro que tengan una educación religiosa, por hipótesis será posible encontrar algún colegio que deje satisfecho a ambos. En cambio, si el principal interés de uno es otorgar una educación laica y el del otro una educación religiosa, será muy difícil encontrar una solución ganar – ganar.

---

**“Para que haya un buen pronóstico, lo que importa es que los intereses y necesidades de las partes sean, al menos, parcialmente compatibles”**

---

*3. Alternativas: ¿Las posibles consecuencias en caso de no acordar (p.ej. el riesgo de inicio de un juicio) son percibidas por ambas partes como negativas?*

Esta pregunta se podría formular de otra manera: “¿Si no (percibo que) tengo nada

significativo que perder, para qué voy a complicarme la vida negociando?”

Esto quiere decir que, aun cuando haya ganancias posibles, las mismas pueden no ser lo suficientemente atractivas para que alguna de las partes decida invertir tiempo y esfuerzo en una negociación.

Un ejemplo muy habitual de esta situación se da en funcionarios de organizaciones que, debido a la gran cantidad de conflictos que deben gestionar o su relativa poca cuantía económica, les resulta más conveniente resolverlos judicialmente a través de sus abogados que invertir horas en ellos. Para estos funcionarios, su tiempo vale más que las ganancias que podría obtener mediando o negociando estos asuntos.

### III. Conclusión

- Respuesta afirmativa a las 3 preguntas: La negociación tiene buen pronóstico. La probabilidad de que surjan y se validen opciones de acuerdo atractivas (porque satisfacen los intereses de todas las partes de forma significativamente mejor que sus mejores alternativas a un acuerdo negociado) es alta.
- Respuesta afirmativa a 2 o menos preguntas: La negociación tiene pronóstico incierto. Hay riesgo de que no se puedan generar opciones de acuerdo atractivas para todos los intervinientes o que las mismas no sean validadas.

Ojo: El que una negociación tenga buen pronóstico no significa que vaya a ser fácil. Sólo quiere decir que hay luz al final del túnel. Por otro lado, no siempre es posible responder inicialmente estas preguntas en forma clara. Por ello, muchas veces será necesario realizar reuniones de tipo exploratorio para poder obtener esta información.

Marzo 2021

# Legal State

[www.bartolomebriones.com](http://www.bartolomebriones.com)

\*Estos artículos no constituyen asesoramiento legal.