



JOAQUÍN
RAMÓN
LÓPEZ
BRAVO

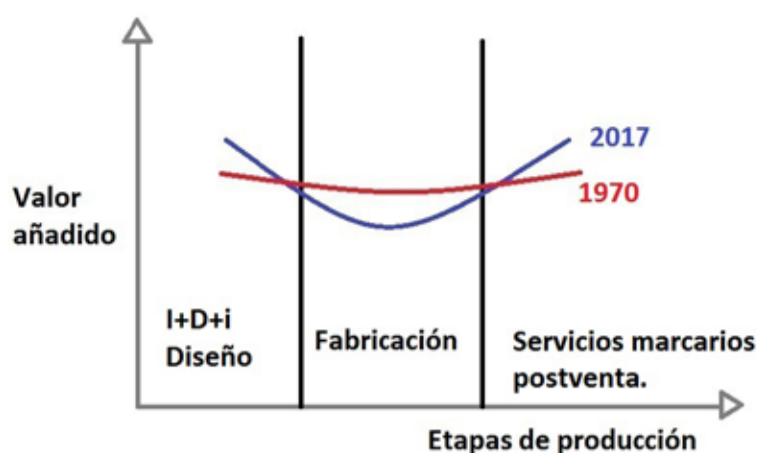
Abogado y Periodista.
Agente de Propiedad Industrial
Directos de Comunicación nacional
en Herrero & Asociados, S.L.



La Oficina Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) ha publicado el pasado 20 de noviembre su *Informe sobre la propiedad intelectual en el mundo 2017: Capital intangible en las cadenas globales de valor*. En el mismo se analiza el peso del capital intangible en las relaciones económicas en el mundo. En la edición de 2017 (correspondiente al bienio 215/2016) la OMI examina el papel esencial de los activos intangibles como las invenciones, la tecnología, el diseño y las marcas en la fabricación y comercialización internacional de productos.

Las cifras son incontestables: cerca de un tercio del valor de los productos vendidos en todo el mundo se deriva del capital intangible. El informe no analiza expresamente los servicios pero llama la atención sobre lo que se ha dado en llamar la curva sonriente, en la que se aprecia cómo los espacios correspondientes a los preparativos previos a la comercialización y el servicio al cliente han crecido notablemente en los últimos años. Superponiendo las curvas de 1970 y de 2017 (gráfico adjunto) se aprecia cómo las etapas de Investigación y Desarrollo y el servicio postventa (que forman parte del capital intangible) adquieren una mayor importancia que la propia fabricación.

El valor del capital intangible



Según el informe, el 30,4% del valor total de los productos entre 2000 y 2014 corresponde al capital intangible, y que los ingresos que se derivan del mismo han aumentado en el citado periodo un 75%. En los productos alimenticios, los vehículos a motor y los productos textiles, el valor del intangible alcanza prácticamente el 50% del precio total antes de impuestos.

Relación con los beneficios

En algunos productos la relación entre capital intangible y ventas y beneficios es evidente. Por ejemplo, en el sector de los teléfonos móviles inteligentes, son las nuevas prestaciones alcanzadas por la mejora de los componentes, los desarrollos de software y el diseño de los teléfonos, y una comercialización que en muchos casos es esperada con auténtica ansiedad por los consumidores, son los aspectos que añaden valor al producto. Y estos aspectos se encuentran en las primeras y las últimas etapas de producción y

componen el capital intangible en un sector que es la punta de lanza de la tecnología y el diseño. La fabricación, en cambio, se ha estandarizado lo que la hace más vulnerable, pues se buscan costes de fabricación más bajos y soluciones fácilmente exportables buscando la localización de la fabricación en un país de bajos costes de producción.

Para mantener esta situación las inversiones en el capital intangible deben ser muy altas. Gracias a esas inversiones, especialmente las relativas a investigación y desarrollo, se han conseguido productos más eficientes y mucho más baratos. Ante estas circunstancias y en un mercado global, donde es muy sencillo conseguir productos fabricados y comercializados al otro lado del mundo, cabe preguntarse cómo proteger esas inversiones. La Propiedad Intelectual e Industrial son los campos del Derecho que permiten esa protección. Pero tropiezan con un escollo más propio del siglo pasado que de este: el aspecto local de la protección. Sea por vía legislativa o por vía

El 30,4% del valor total de los productos entre 2000 y 2014 corresponde al capital intangible

La coordinación de derechos otorgados por la legislación de cada nación y la protección del I+D+i de cada país es una asignatura pendiente

judicial, la protección queda limitada a un territorio concreto. La concepción de «concesión administrativa» de los derechos de exclusiva juega en contra de una protección globalizada.

Una protección mundial

Se necesita una gran inversión para conseguir protección en los países en los que interesa, no sólo para el registro de derechos de propiedad industrial, sino para la defensa jurídica en cada uno de los países de los derechos de propiedad industrial e intelectual. Jurisdicciones con diferente idioma, diferentes construcciones jurídicas, diferentes delitos y distintas formas de perseguirlos, con distintas acciones. Y la acción transversal del comercio electrónico y las actividades en redes mundiales de comunicación. Y cómo afrontan los diferentes países las infracciones en el mundo virtual y su plasmación en cada territorio.

Todo esto lleva a reflexionar acerca de la conveniencia de una protección

mundial, que permita una cierta homogeneización de figuras de protección, procedimientos de actuación, acciones judiciales, etc. Algunos tratados internacionales, como los ADPIC de la OMC, o los convenios de París y Berna, dibujan un marco, pero ni son suficientes ni se pueden invocar con facilidad en según qué países.

La coordinación de derechos otorgados por la legislación de cada nación y la protección del I+D+i de cada país es una asignatura pendiente. La protección de la propiedad industrial e intelectual está concebida y estudiada desde unos modelos que no se ajustan a la situación actual del mercado mundial. Y el incremento de la importancia del capital intangible en la economía mundial que pone de manifiesto el informe OMI, sugiere la conveniencia de estudiar en profundidad dicha protección, en busca de un marco global que proteja a creadores, investigadores y comercializadores de una forma más efectiva y menos fraccionada. Es necesario buscar la visión en estas materias para el siglo XXI.



BELEN
CONTHE
ALONSO-OLEA

Asociada de Andersen Tax & Legal



ÁLVARO
DEL CASTILLO

Asociada de Andersen Tax & Legal



Con fecha 9 de noviembre de 2017, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), con entrada en vigor prevista para el próximo 9 de marzo de 2018, y por la que se transponen al ordenamiento jurídico español sendas Directivas europeas en materia de contratación pública. La norma introduce importantes novedades de índole social y laboral sobre las cuales se exponen comentarios a continuación.

Objetivos de la LCSP

La LCSP pretende introducir una mayor transparencia y eficiencia en la contratación pública y mejorar la relación calidad-precio de las prestaciones demandadas por el sector público, rediseñando los criterios de adjudicación e incluyendo entre los mismos, aspectos

Aspectos laborales de la nueva Ley de Contratos del Sector Público

La LCSP pretende introducir una mayor transparencia y eficiencia en la contratación pública

Impone que la normativa de referencia para las empresas que quieran optar a licitaciones públicas sea el convenio sectorial

sociales vinculados al objeto del contrato.

Por ello, a través de la nueva LCSP se refuerzan los principios rectores de la contratación del sector público y se regulan con mayor rigor los requisitos con los que deben cumplir las ofertas para contratar con el Sector Público, garantizándose que las mismas no puedan ser anormalmente bajas o reducidas por no cumplir las obligaciones aplicables en materia medioambiental, laboral o social.

Principales novedades de la LCSP en el ámbito laboral

Las principales incidencias sobre el derecho laboral de la nueva LCSP son las siguientes:

– Obligación de cumplimiento por parte de la adjudicataria de la normativa convencional sectorial:

La nueva LCSP impone que la normativa de referencia para las empresas que quieran optar a licitaciones públicas sea el convenio sectorial, desplazando de esta forma al posible convenio de

empresa, lo que ha generado controversia al disipar la prioridad aplicativa del convenio de empresa que introdujo la Reforma Laboral del año 2012. Con esta medida se pretende evitar mermas en las condiciones laborales en el ámbito de la contratación pública.

– Subrogación en contratos de trabajo y obligaciones de información:

Cuando exista para el adjudicatario la obligación legal, convencional o derivada de un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, de subrogarse en determinadas relaciones laborales, los órganos de contratación deberán facilitar a los licitadores (en el propio pliego), la información detallada sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, y que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales.

Dicha información deberá ser proporcionada por la anterior adjudicataria/empleadora, y en caso de que los costes laborales fueran superiores a los indicados, el nuevo contratista tendrá acción directa contra el anterior.

– Remunicipalización de servicios públicos:

La obligación de subrogación en los contratos de los trabajadores, si existe obligación legal (sucesión empresarial), convencional o derivada de un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, también opera para el supuesto de que una Administración Pública lleve a cabo una reversión/remunicipalización del servicio.

En este sentido, si la remunicipalización del servicio conlleva una sucesión de empresas ex artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración deberá subrogarse en los contratos de los trabajadores que venían desarrollando esa actividad, lo cual suscita serias dudas dado que la D.A. 26 y 36 LGPE no permite esta integración automática de trabajadores públicos, por lo que no es claro si éstos tendrían la condición de trabajadores indefinidos no fijos, o congelación del estatuto jurídico privado como una categoría nueva conocida como «personal subrogado».

– Imposibilidad de subrogación impuesta por los pliegos de contratación pública:

Los pliegos de contratación pública no podrán imponer *ex novo* la subrogación de trabajadores. En consecuencia, salvo que se den los supuestos exigidos por el artículo 44 ET o lo imponga un Convenio Colectivo, los pliegos no tendrán tal facultad.

– Redefinición de los principios a tener cuenta en materia de contratación pública:

En el precio y presupuesto de la licitación se deberán indicar de forma desglosada –y con desagregación de género y categoría profesional– los costes salariales estimados a partir del convenio de referencia.

Asimismo, se implementan instrumentos destinados a potenciar la igualdad e integración, concretamente se podrán aplicar criterios sociales de desempate ante igualdad de ofertas (discapacitados, género, etc.).

– Establecimiento de medidas coercitivas para garantizar el cumplimiento con las obligaciones en materia laboral:

En aras de fortalecer las garantías laborales de los trabajadores, se establecen medidas coercitivas, que impiden el acceso a la contratación pública de aquellas empresas que incumplan las políticas de igualdad e integración, que hayan sido sancionadas por infracción laboral muy grave, o condenadas por un delito contra los derechos de los trabajadores.