

Abril 2024

b-today

Derecho y Economía

Plusvalías municipales

Pisos turísticos

Incapacidad temporal

Agencia VS distribución

Contratti a termine

Canal de denuncias

Conoce toda
la ***actualidad***
jurídico económica
desde ***múltiples***
perspectivas

Fiscal	El Tribunal Supremo devuelve lo que los ayuntamientos indebidamente se llevaron por plusvalías municipales Patricia Martínez de Lagos Valiño	4
Inmobiliario	La expansión de los pisos turísticos: El mercado frente a las nuevas restricciones Marcos María Lozano	5
Laboral y Seguridad Social	Indemnización por daños morales derivada del despido a trabajadores en situación de incapacidad temporal Rafael Moreno de Guerra de Luis	7
Mercantil	El contrato de agencia VS contrato de distribución: procedencia y cálculo de la indemnización por clientela Carlota Alfonso Cabezas	10
Internacional	I nuovi contratti a termine nell'ordinamento giuridico italiano Rossella Lo Galbo	12
Penal	Nuevo software para la gestión del canal de denuncias proporcionado por b-kaind Álvaro de la Rica	13

El tribunal supremo devuelve lo que los ayuntamientos indebidamente se llevaron por *plusvalías municipales*

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2024 reconoce el derecho de los contribuyentes a recuperar, por la vía de la nulidad de pleno derecho, aquellas liquidaciones del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, en las que no existió incremento del valor de los terrenos, aún en los supuestos en los que las liquidaciones sean firmes.

El origen de la controversia residía en los apartados primero y segundo a) del artículo 107 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, puesto que los mismos sometían a gravamen las transmisiones en las que no existía plusvalía. Este supuesto es el que la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 59/2017, de 11 de mayo, declaró inconstitucional.

Con esta resolución el Tribunal Constitucional zanjó una controversia, pero generó una nueva polémica, dado que la doctrina jurisprudencial hasta ahora ha venido considerando que esta declaración de inconstitucionalidad, por los términos parciales y condicionados en que se realizó, no podía afectar a los actos de liquidación firmes y consentidos, por no existir cauce de revisión de oficio en la Ley General Tributaria.

Dicho de otra manera, el obstáculo para la devolución de lo pagado en tal concepto era que, en los casos de liquidaciones firmes, es decir, que no se recurrieron dentro de plazo, no existía un cauce claramente establecido en la legislación tributaria, para obtener la revisión de oficio de estas liquidaciones, aunque fueran el resultado de haber aplicado una ley inconstitucional.

El Alto Tribunal se ha visto motivado a modificar su criterio en virtud de las recientes Sentencias del Tribunal Constitucional relativas a esta materia, en concreto, la STC 182/2021, de 26 de octubre y la STC 108/2022, de 26 de septiembre. Esta última sentencia del Tribunal Constitucional es la que sin duda ha propiciado este cambio de criterio del Tribunal Supremo, pues supera la Jurisprudencia anterior respecto a la restrictiva aplicación de los procedimientos especiales de revisión, destacando que la eficacia de la declaración de inconstitucionalidad contenida en la STC 59/2017 es ilimitada, para los supuestos de ausencia de incremento de valor de los terrenos.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal Supremo ha cambiado de criterio y establece que efectivamente, al no existir ninguna limitación de efectos en la declaración de inconstitucionalidad que hizo el Tribunal Constitucional en el 2017, las liquidaciones firmes de las plusvalías en las que no existió ningún incremento de valor de los terrenos, son nulas de pleno derecho y por tanto, cabe exigir la devolución de lo pagado

indebidamente a las Administraciones correspondientes. Como argumento para defender esta nueva postura y cambio de criterio, considera el Tribunal Supremo, de manera acertada, que la aplicación de la ley inconstitucional ha impuesto, en estos casos, una carga tributaria a los contribuyentes allí donde no había existido ningún aumento de valor ni riqueza que pudiera ser sometida a tributación, entendiéndose así que en estas situaciones existía una vulneración del principio de capacidad económica y de prohibición de confiscatoriedad garantizado por el artículo 31.1 de la Constitución Española.

Con esta nueva interpretación el Tribunal Supremo defiende que el artículo 217.1.g) de la Ley General Tributaria, sí permite la revisión de oficio de estas liquidaciones firmes en casos de inexistencia de incremento de valor de los terrenos, ya que, aunque la redacción de la Ley General Tributaria no es explícita en recoger estos casos como supuestos de nulidad de pleno derecho, la propia Constitución y la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional permiten calificar de nulas estas liquidaciones, y que este conjunto de normas constitucionales habilitan para acudir a la revisión de oficio.

Por lo tanto, esta nueva doctrina permite a cualquier contribuyente que tributó en concepto de plusvalía municipal, por una transmisión en la que no hubo incremento de valor de los terrenos, solicitar a los Ayuntamientos la devolución del importe pagado indebidamente por tales liquidaciones, junto con los intereses correspondientes.

Patricia Martínez de Lagos Valiño
Graduada en Derecho Económico por la Universidad de Deusto, Máster de Acceso a la Abogacía de la Universidad del País Vasco, es miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados.

p.martinez@barrilero.es
LinkedIn

La expansión de los pisos turísticos: *El mercado frente a las nuevas* restricciones

Según los últimos datos del INE -agosto 2023- la cantidad de viviendas destinadas a turismo vacacional ha aumentado en un 9,2% respecto al periodo vacacional de 2022, esperándose un nuevo aumento para el próximo verano de 2024. No obstante, y pese a que el mercado es claramente favorable a este modelo de negocio, los pisos turísticos son uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las comunidades de propietarios, que -cada vez más- buscan nuevas formas de prohibir su práctica.

A finales de noviembre de 2023, el Tribunal Supremo se pronunció en dos ocasiones sobre la “*naturaleza empresarial y comercial*” de los pisos turísticos al ofrecer los propietarios sus servicios tanto fuera como dentro de la vivienda. En ambas ocasiones, el Tribunal Supremo concluyó que, la existencia de una cláusula en los estatutos de la comunidad que prohíba el ejercicio de actividad económicas en el inmueble, impediría la apertura de nuevos pisos turísticos.

Recientemente, el Tribunal Supremo se ha vuelto a pronunciar sobre este asunto en su Sentencia núm. 105/2024 de 30 de enero de 2024, (Rec. 9853/2021), considerando que, el término “hospedería” es equiparable al de piso turístico. En este sentido, las comunidades de propietarios que ya contemplasen la prohibición a la hospedería en sus estatutos tampoco permitirían la apertura de nuevos pisos turísticos en el inmueble.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, el Tribunal Supremo aún no se ha pronunciado sobre la cuestión principal que puede hacer tambalear el mercado de los pisos turísticos, que es la interpretación del artículo 17.12 de la Ley 49/1960 de 21 de julio, sobre propiedad horizontal, el cual establece y, cito textualmente: *“el acuerdo por el que limite o condicione el ejercicio de la actividad de los pisos turísticos... requerirá el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, representen a su vez tres quintas partes de las cuotas de participación”*.

Respecto a dicha interpretación y el alcance de la expresión “limite o condiciones”, actualmente, podemos encontrar numerosas sentencias de Juzgados y Audiencias Provinciales que se pronuncian en diferentes sentidos. De esta manera, la Audiencia Provincial de Madrid haciendo uso de la interpretación literal del precepto, entiende que para la prohibición absoluta de los pisos turísticos se requiere unanimidad en la junta (artículo 17.6 de la LPH), pues el artículo sólo hace referencia a limitar su actividad. No obstante, otras Audiencias Provinciales como la de Segovia o Alicante han hecho uso de una interpretación finalista o teleológica de la ley y afirman que se puede prohibir estatutariamente los pisos turísticos sólo con el voto favorable de las 3/5 partes del total de los propietarios, que representen a su vez tres quinta partes de las cuotas de participación.

Por todo ello, teniendo en consideración que no existe un criterio único al respecto de la cuestión planteada por parte de las Audiencias Provinciales y los Juzgados de Primera Instancia, no cabe lugar a dudas que la decisión que adopte el Tribunal Supremo será esencial para aclarar la cuestión y, consecuentemente, influirá enormemente en la expansión de este modelo de negocio, puesto que si se ampara su prohibición por parte de las comunidades de propietarios con mayorías reducidas la oferta podría reducirse enormemente. En este sentido, el Tribunal Supremo es consciente de la trascendencia de esta decisión, pues en todas las sentencias mencionadas se subraya que no se está realizando una interpretación del contenido del artículo 17.12.

En último lugar, no debemos olvidar que la posibilidad de desarrollar un negocio de alojamiento turístico no solo depende de la autorización de la comunidad de propietarios en cuestión, sino que también depende de la obtención del oportuno permiso administrativo. En este sentido, resulta cuanto menos revelador la voluntad de la Administración, la cual amplía cada vez más los requisitos para obtener las autorizaciones y licencias necesarias para poder realizar la actividad de vivienda de uso turístico. De esta manera, se puede nombrar, entre otras, a Madrid o Sevilla como ciudades que han hecho un esfuerzo por reducir el número de viviendas de uso turístico a través de la imposición de requisitos adicionales para obtener la aprobación de las mismas.

En conclusión, y pese a que se espera que el número de pisos turísticos siga creciendo -sin contar, claro está, aquellos pisos que se ofertan sin licencia-, la tendencia parece ser cada vez más restrictiva con los pisos turísticos, ya que, aunque su oferta esté aumentando, su aceptación social parece disminuir y cada vez son más las restricciones que se imponen a este modelo de negocio.

Marcos María Lozano
Licenciado en Derecho + Ciencias Políticas y Administración Pública por la Universidad Autónoma de Madrid, es miembro de la División de Derecho Público de Bufete Barrilero y Asociados.

m.maria@barrilero.es

[LinkedIn](#)



**ink in the
dark**
Be the light

Indemnización por daños morales derivada del *despido* a trabajadores en situación de *incapacidad temporal*

En materia de despidos, nuestra doctrina y jurisprudencia ha ido evolucionando hasta llegar a la situación actual, en la que, si un Juzgado o Tribunal considera que un despido se ha efectuado con vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, se producirán dos consecuencias principales (entre otras):

- La empresa deberá reincorporar al trabajador, con abono de los salarios de trámite, esto es, los dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva reincorporación.
- La empresa deberá abonar al trabajador una indemnización por haber vulnerado sus derechos fundamentales.

En este sentido, la Sentencia de 5 de octubre de 2017 del Tribunal Supremo (Sala Cuarta de lo Social) ha fijado la doctrina jurisprudencial actual en relación con el resarcimiento de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales, derivados de la extinción de la relación laboral. En síntesis, indica que la indemnización por daños morales forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la “integridad” del derecho o libertad vulnerados y, por ello, cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, si bien al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización.

Esta doctrina ha sido dictada en consonancia con la legislación laboral aplicable. Concretamente, resultan de aplicación los siguientes artículos:

- *Artículo 179.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): “La demanda, además de los requisitos generales, (...) deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, (...) salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador”.*

- *Artículo 183 LRJS. Indemnizaciones: “Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización (...)”.*

A la hora de tomar como referencia el importe concreto a abonar, se ha venido considerando idóneo y razonable la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). En concreto, ha proliferado la invocación – y concesión – de una indemnización del artículo 40.1,c de la LISOS, por entenderse cometida una infracción muy grave. Por ello, las indemnizaciones han venido oscilando entre 7.501 euros y 30.000 euros (en su redacción actual, que ha elevado estas cuantías). Y ello en aplicación del artículo 8.12 del mismo texto legal, que considera infracciones muy graves “*Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.*

Este mismo precepto era el considerado infringido en el caso de despidos cuya causa tenía origen en incapacidades temporales de los trabajadores y, por ello, se venían solicitando indemnizaciones por importes situados dentro de la horquilla indicada.

No obstante lo anterior, una sentencia muy reciente (concretamente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 21/2024 de 12 Ene. 2024, Rec. 1173/2023) ha puesto coto a esta situación, entendiendo que no cabe aplicar este precepto a los supuestos de despidos a trabajadores de baja médica.

En el caso analizado por el TSJ, la empresa había notificado al trabajador su despido disciplinario, sin causa real, estando en el momento del despido de baja médica por un accidente laboral con graves lesiones y dos intervenciones. Por ello, el trabajador reclamaba daños morales en base al artículo 8.13 LISOS que, según indicaba, tipifica la discriminación por enfermedad o condición de salud. Por ello solicitaba una indemnización mínima de 7.500€ (40 LISOS).

Sin embargo, el TSJ entiende que el artículo 8 de la LISOS no tipifica como infracción muy grave las discriminaciones por razón de enfermedad o condición de salud, proscritas a raíz de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Por lo tanto, descarta la aplicación de los mencionados artículos de la LISOS y fija el criterio para valorar el daño moral en estos supuestos en el artículo 27 de la propia Ley 15/2022 que señala “se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida”. Así, aplicando tales criterios, la Sala indica que en supuestos similares de despido sin causa de trabajadores en situación de IT había fijado la indemnización por daño moral en la cantidad de 4.000 euros. Cantidad que resulta claramente inferior a la concedida en la sentencia de instancia, que sí había tomado como referencia los citados artículos de la LISOS.

Desde mi punto de vista, resulta muy interesante esta sentencia, por cuanto permite a las empresas esgrimir un argumento consistente para poder rebajar las indemnizaciones por vulneración de derechos, en despidos derivados de una incapacidad temporal del trabajador, desmarcándose así de la horquilla establecida en el artículo 40.1.c LISOS.

Rafael Moreno de Guerra de Luis
Graduado en Derecho por la Universidad de Vigo, Máster en Máster en Acceso a la Abogacía por la Universidad de Vigo y Máster en Nuevas Tecnologías por la Universidad Católica San Antonio de Murcia.
Miembro de la división de Derecho Laboral de Bufete Barrilero y Asociados.

r.moreno@barrilero.es
LinkedIn

“En la lucha entre *el agua* y
la roca el agua siempre gana
no por fuerza sino *por la*
persistencia.”

*ink in the
dark*

Be the light

El contrato de *agencia* VS Contrato de distribución: procedencia y cálculo de la *indemnización* por clientela

En el ámbito empresarial, con el fin de facilitar las relaciones comerciales de distribución y comercialización de productos y servicios, encontramos los contratos de agencia y los contratos de distribución. Ambos contratos permiten establecer vínculos entre las empresas y sus intermediarios, eso sí, siendo más adecuada la elección de uno u otro en función de la relación mercantil que se quiera entablar o de la estrategia que se quiera seguir puesto que existen diferencias sustanciales entre ellos.

Una de las diferencias entre ambos es que el contrato de agencia se regula por la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el Contrato de Agencia (LCA), sin embargo, el contrato de agencia carece de regulación expresa y regirá aquello establecido por las partes.

El derecho a indemnización por clientela tiene su procedencia en el artículo 28 de la LCA. Este artículo tiene cabida siempre y cuando el agente haya aportado nuevos clientes o incrementado las operaciones con la clientela preexistente, su actividad pueda seguir generando ventajas sustanciales al empresario, y el pago de la indemnización sea equitativo atendiendo a los pactos de no competencia existentes y la pérdida de comisiones entre otras circunstancias.

Para llevar a cabo el cálculo de la indemnización por clientela diferenciamos tres fases, las cuales se recuerdan en la Sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 23 de marzo de 2023. La primera fase radica en el cálculo de las ventajas que obtiene el empresario de las operaciones con clientes aportados por el agente comercial, siendo suficiente con una apreciación meramente potencial o un pronóstico razonable. A continuación, se habrá de verificar que el importe calculado es equitativo atendiendo a las circunstancias concretas que rodean al caso, incluyendo las pérdidas de comisiones sufridas por el agente comercial y la existencia de pactos de limitación de competencia. Por último, el importe no podrá exceder de la media anual del conjunto retributivo percibido por el agente en los últimos 5 años o, durante todo el periodo de duración de la relación entre el agente y la empresa, si fuese inferior.

El artículo 13 de la LCA establece las comisiones por actos u operaciones concluidos con posterioridad a la extinción del contrato de agencia y el TJUE entiende, en su sentencia de 23 de marzo de 2023, que aquellas comisiones devengadas por operaciones comerciales cerradas después de la terminación del contrato pero que se deban a la actividad desarrollada por el agente mientras el contrato se encontraba vigente, son consideradas “debidadas” y no son equiparables a las “comisiones perdidas” que han de utilizarse para el cálculo de la indemnización por clientela. Por ello, la inclusión de “comisiones perdidas” en la indemnización no supone duplicar su cobro, al ser estos conceptos diferentes.

Como ya hemos mencionado, los contratos de distribución carecen de normativa específica, por ello, y debido a su similitud con los contratos de agencia es habitual, por los Tribunales de Justicia de nuestro país, la aplicación analógica del artículo 28 de la LCA para este tipo de contratos.

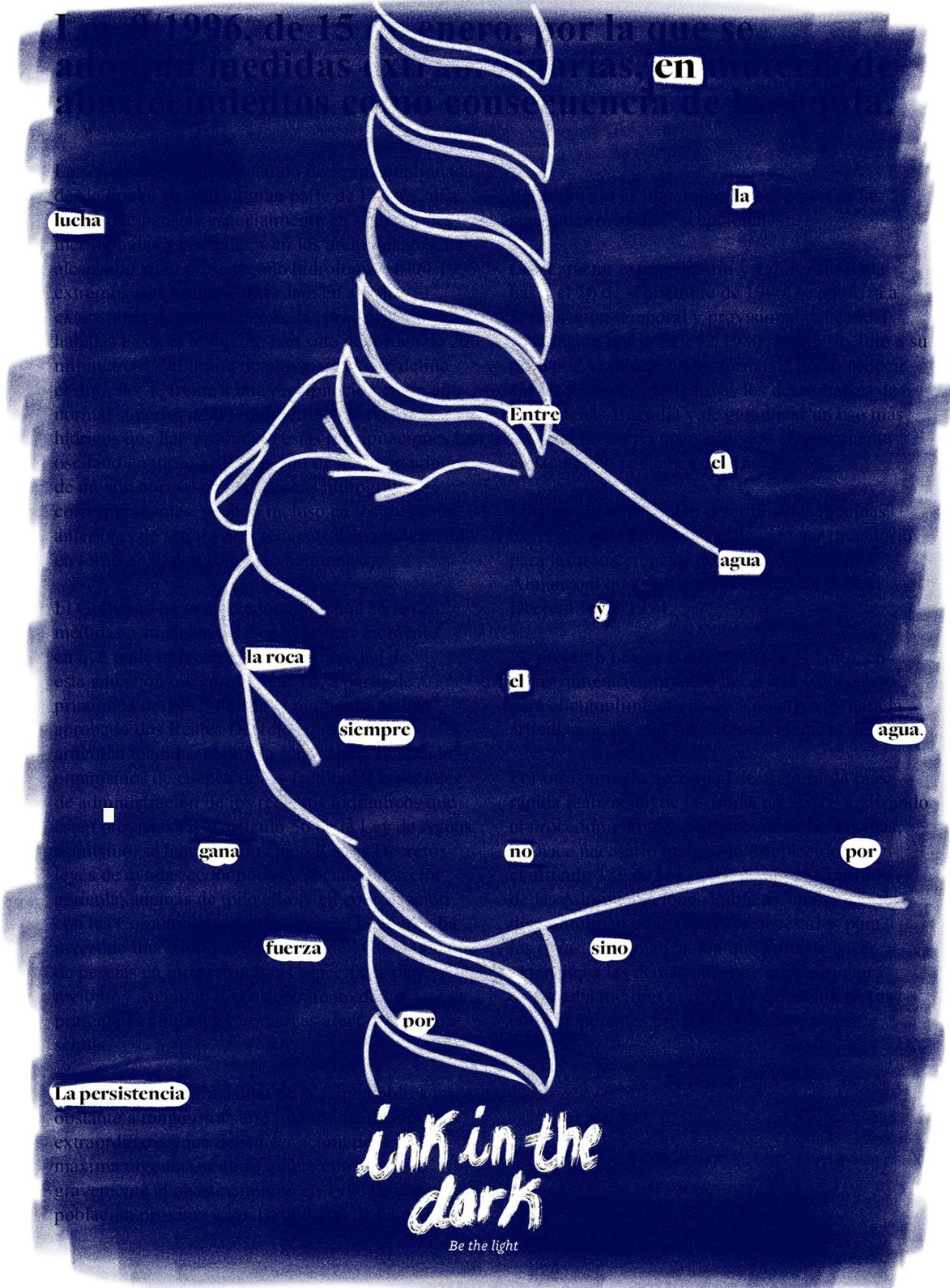
La Sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 13 de junio de 2023, como consecuencia de las latentes diferencias entre ambos tipos de contratos, se pronuncia a este respecto. Lo hace añadiendo al criterio orientador del artículo 28 de la LCA, un criterio objetivo-realista que estima que el cálculo de la indemnización por clientela en los contratos de distribución deberá realizarse tomando como base los beneficios netos obtenidos por el distribuidor, y no en base al margen comercial o el margen bruto. De esta manera se tiene en cuenta el beneficio que le queda al distribuidor tras descontar los gastos e impuestos y no únicamente la diferencia entre el precio pagado por las mercancías al proveedor y el precio de venta al público.

Además de la precedente cuestión, el TS manifiesta en la misma sentencia la importancia de valorar en cada caso concreto la posibilidad o no de aplicación analógica de la LCA.

Por todo ello, concluimos de las últimas sentencias pronunciadas por el TJUE y el TS dos cuestiones relativas al cálculo de la indemnización por clientela. Que en el contrato de agencia debemos tener en cuenta las “comisiones perdidas”, no suponiendo esto un cobro duplicado de las comisiones del artículo 13 de la LCA al ser conceptos diferentes. Y que, en el contrato de distribución, es fundamental detenerse en las circunstancias específicas de cada caso para determinar la aplicación o no del artículo 28 de la LCA y, en todo caso, el cálculo de la indemnización se hará en base al beneficio neto obtenido por el distribuidor.

Carlota Alfonso Cabezas
Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas + Título Relaciones Internacionales y Gobierno en Centro Universitario Villanueva, Máster en Abogacía + Derecho Empresarial en el Centro de Estudios Garrigues, es miembro de la División Mercantil de Bufete Barrilero y Asociados.

c.alfonso@barrilero.es
LinkedIn



La persistencia

obstante a todas las dificultades,
extraordinaria capacidad de
máxima resistencia a la
graves problemas de la
población.

abril

ink in the
dark
Be the light

I nuovi *contratti* a termine nell'ordinamento giuridico italiano

L'ordinamento giuridico italiano ha ampliato la possibilità di stipulare contratti a termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi nei casi di esigenze identificate dall'impresa e dal lavoratore.

Attualmente la normativa in vigore in materia di contratti a termine prevede che, decorsi i primi 12 mesi liberi, la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro sia consentita (fino a 24 mesi) in questi casi concreti:

- 1) Esigenze sostitutive;
- 2) Nei casi previsti dai contratti collettivi;
- 3) Per le specifiche ragioni aziendali definite nel contratto individuale di lavoro. Questo requisito è stato inserito in via transitoria dal decreto legge 48/2023 fino al 30 aprile 2024, al fine di sopperire all'eventualità che il contratto collettivo applicato dal datore di lavoro non abbia previsto le causali per l'apposizione del termine di durata al rapporto.

Il rinvio alla disciplina indicata dai contratti collettivi (di tutti i livelli, incluso quello aziendale) per individuare i casi di legittimo ricorso al termine di durata superiore a dodici mesi risponde a una precisa scelta normativa dell'attuale maggioranza, che ha utilizzato questo meccanismo per eliminare le causali introdotte dal decreto Dignità (decreto legge 87/2018).

Secondo la nuova regolamentazione del Decreto Legge 48/2023 sono state mantenute le esigenze sostitutive di altri lavoratori, mentre le altre condizioni («esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività» e «incrementi significativi e non programmabili dell'attività ordinaria») sono state sostituite dal richiamo alle fattispecie individuate dai contratti collettivi.

L'articolo 19, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 81/2015 prevede che, laddove i «contratti collettivi di cui all'articolo 51» non abbiano previsto casi specifici di utilizzo del contratto a termine oltre i dodici mesi iniziali, la prosecuzione del rapporto a tempo determinato sia possibile a fronte di «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti».

È stata recuperata una tecnica normativa che aveva prodotto nei decenni un vasto contenzioso giudiziale (l'articolo 1 del decreto legislativo 368/2001 ammetteva l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»), in cui era prevalso l'orientamento giurisprudenziale per cui

sono nulle le clausole che non indicano in termini specifici gli aspetti materiali e concreti delle esigenze aziendali richiamate nel contratto individuale. Attualmente, il periodo di tempo concesso ai contraenti individuali per sopperire alle lacune dei contratti collettivi si è limitato alla scadenza di fine aprile 2024. L'emendamento al Milleproroghe posticipa la scadenza al 31 dicembre 2024, evitando che per vasti segmenti produttivi, in attesa che la contrattazione collettiva si adegui pienamente, lo stop ai contratti a termine per le imprese intervenga dopo soli 12 mesi.

È il caso di osservare, peraltro, che già in passato il legislatore aveva previsto che l'apposizione di un termine al contratto di lavoro fosse consentita «nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro» (articolo 23, della legge 56/1987) e anche in quel caso si era affermato un indirizzo giurisprudenziale per cui le causali previste dalla contrattazione collettiva dovevano risultare oggettivamente apprezzabili e non limitarsi all'enunciazione di esigenze generiche. È un campanello d'allarme da non sottovalutare, che dovrebbe indurre le parti sociali a sviluppare previsioni contrattuali che declinino in termini specifici i "casi" di ricorso al termine di durata.

Rossella Lo Galbo

Licenciada en derecho por la Universidad de Bolonia, doctora en derecho, miembro de la división Laboral y de la Seguridad Social, es responsable de la Italian Desk.

i.logalbo@barrilero.es
LinkedIn

Nuevo software para la gestión *del canal* de denuncias proporcionado por b-kaind

En el sentido de lo ya expuesto en artículos anteriores publicados desde la división penal del despacho, en Bufete Barrilero y Asociados tenemos a disposición de todos nuestros clientes un servicio completo que permite gestionar de forma segura, eficaz y eficiente el canal de denuncias que muchos de ellos están obligados a implantar (empresas de más de 50 trabajadores) desde el pasado 1 de diciembre de 2023, de conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Este trabajo lo ofrecemos como servicio independiente al protocolo de Compliance penal para aquellos clientes que ya lo tengan implantado, o también como un servicio todo en uno, incluido dentro de un plan de compliance que contenga otros instrumentos que puedan necesitar nuestros clientes. En el despacho consideramos que la externalización de servicios de esta categoría técnica permite dotar a nuestros clientes de una cobertura legal específica sobre cumplimiento normativo, consiguiendo así posicionarles en un alto nivel de compromiso, mejorando su reputación, reduciendo los costes y evitando posibles sanciones e incluso responsabilidades penales.

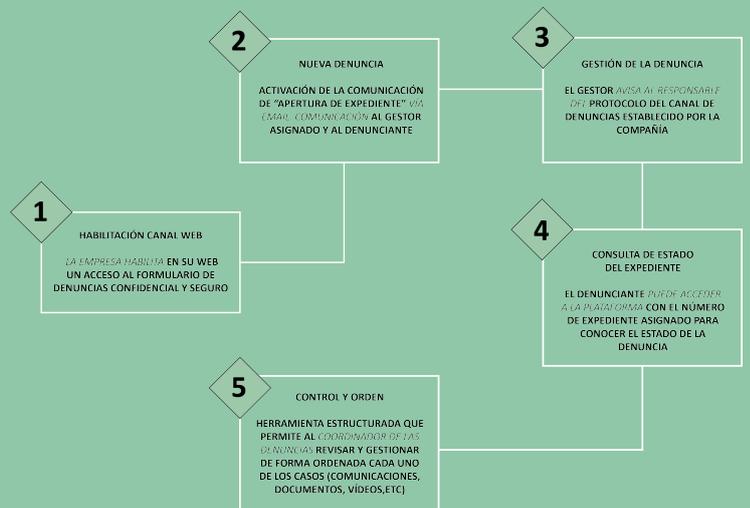
Como novedad, y servicio complementario a la gestión del canal de denuncias, en B-Kaind, hemos creado recientemente el **Software del Canal de Denuncias**, que consiste en una plataforma online que permite recopilar y gestionar informes adaptados a las necesidades de nuestros clientes, conforme a los requisitos de la Ley 2/2023 de protección de Informantes y del RGPD. Mediante esta plataforma facilitamos a cualquier cliente la posibilidad del envío de denuncias anónimas, garantizando la máxima seguridad y el cifrado de la información y es compatible con todo tipo y tamaño de empresa, permitiéndonos personalizar la herramienta y asistencia integral para cada cliente. El protocolo de actuación para el que ha sido diseñado el Software del Canal de Denuncias de B-Kaind es el siguiente:

La implementación del Software no sólo se limita a la adquisición de la herramienta, sino que debe integrarse dentro del sistema de cumplimiento normativo y/o gestión administrativa efectiva de la empresa, por lo que es fundamental con asesoramiento jurídico experto en la materia para adaptar adecuadamente la herramienta al sistema interno de cumplimiento normativo.

En un entorno empresarial donde la transparencia y la eficacia son esenciales, el servicio de Gestión de Canal de Denuncias, junto con el Software proporcionado por B-Kaind complementa el producto ofrecido a nuestros clientes, con una gestión administrativa integral que permite a cada organización delegar trámites administrativos relacionados con las denuncias, asegurando que su entidad esté siempre al día y cumpliendo con los plazos y requisitos que marca la Ley 2/2023.

Como hemos trasladado con anterioridad a nuestros clientes, no hay que perder de vista que la obligación de implantación del canal de denuncias que parte de las dimensiones concretas de una organización, convive con obligaciones impuestas por normas sectoriales (Ley de igualdad, Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales, compliance penal, etc.), que giran en torno a la materia y no a la organización. De esta forma, como siempre defendemos, los contornos de los canales de denuncia no siempre están claros, por lo que lo razonable y más eficiente sería el diseño y gestión de un solo canal de información en el que tuvieran cabida todos los incumplimientos normativos que pudieran darse en la empresa.

FLUJO DE GESTIÓN DE LA PLATAFORMA



Álvaro de la Rica
Graduado en derecho por la Universidad de Navarra, máster de acceso a la abogacía por la Universidad Autónoma de Madrid, es miembro de la división penal de Bufete Barrilero y Asociados.

a.rica@barrilero.es
LinkedIn

*ink in the
dark*

Be the light

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Málaga
International Desk



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS