

Diciembre 2024

b-today

Derecho y Economía

Diseño Industrial

Penal

Unit Link

Despido disciplinario

Glamping

IA



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

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

Mercantil	Importantes modificaciones en el régimen jurídico de protección del diseño industrial Jorge Llevat Marita Dargallo	4
Penal	El objeto del juicio en el caso llamado: “Los Papeles de Bárcenas” Martín Bilbao Lorente	5
Fiscal	Evolución del tratamiento de los seguros de vida unit linked en el impuesto sobre el patrimonio Jorge Santa Cruz	7
Laboral y Seguridad Social	Y otra exigencia para el despido disciplinario: Sentencia del Pleno de Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 Elisa Lemus	9
Público	La comunidad de Madrid incorpora la categoría de lujo de los campamentos: El “Glamping” Álvaro Suárez López	11
Internacional	L’intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro Rossella Lo Galbo	12

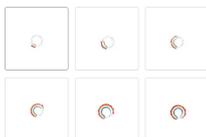
Importantes modificaciones en el Régimen Jurídico de protección del *diseño industrial*

El pasado 10 de octubre de 2024 se aprobó definitivamente por la UE un paquete legislativo que modifica el régimen jurídico de protección del diseño y que afecta tanto al diseño de la UE (los antiguos dibujos y modelos comunitarios) como al diseño español. Se trata concretamente de la nueva Directiva (UE) 2024/2823 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 sobre la protección jurídica de los dibujos y modelos, que deroga la Directiva 98/71, y un nuevo Reglamento (el Reglamento (UE) 2024/2822 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024), que modifica las disposiciones del anterior Reglamento (CE) núm. 6/2002 del Consejo, de 12 de diciembre de 2001, sobre los dibujos y modelos comunitarios (publicadas estas normas en el DOUE de 18 de noviembre de 2024).

Aunque los objetivos de la reforma son múltiples, pueden destacarse tres: a) modernizar el régimen jurídico de protección del diseño, por ejemplo reconociendo a nivel normativo la posibilidad de registrar como diseño características animadas, o las interfaces de usuario; b) armonizar la protección del diseño a nivel nacional y de la UE, por ejemplo, en el caso de la cláusula de reparación; y c) promover el uso del sistema mediante la adopción de soluciones que hagan atractivo y menos costoso el sistema, como por ejemplo al hacer desaparecer el principio de unidad de clase en las solicitudes múltiples.

Los cambios más importantes (al margen de cambios terminológicos, como la sustitución de la denominación de “dibujos y modelos comunitarios” por la de “dibujos y modelos de la UE”, en la Directiva, o “diseños de la UE”, en el Reglamento) son:

a) Concepto de diseño: se amplía el concepto para dar cabida a características animadas (“el movimiento, la transición o cualquier otra forma de animación de esas características”; ver ej. en fig. abajo) o a diseños que no figuren en soportes físicos, y se aclara que el requisito de la visibilidad durante el uso no es de aplicación a todos los diseños sino únicamente a los componentes de productos complejos.



b) Alcance del diseño: por un lado se incluyen como infracción directa de diseño las conductas que integran la impresión 3D; por otro, se extiende la protección del diseño a los productos en tránsito (productos que se encuentran en un Estado en régimen aduanero particular y que no han entrado todavía en el mercado); y, por último -quizás el cambio más importante por la polémica que arrastra desde su origen con la antigua Directiva 98/71- se hace obligatoria en todos los países la llamada “cláusula de reparación”.

La “cláusula de reparación” es un límite a la protección del diseño establecido con el fin de permitir el mercado de piezas de recambio. Consiste en excluir de protección -y por lo

tanto permitir su utilización- a los diseños de componentes de un producto complejo, cuando ese diseño se utilice (por ej. se fabriquen o comercialicen piezas de recambio de un automóvil) con el único fin de reparar el producto complejo para restablecer su apariencia inicial. En España, la Ley 20/2003, de 7 de julio, de Protección Jurídica del Diseño Industrial ya contemplaba esta cláusula, que ahora se hace obligatoria para todos los Estados miembros de la UE aunque se sujeta su aplicación a varios condicionantes, en particular a que el fabricante o vendedor de la pieza de recambio informe de manera clara y visible en el producto o su embalaje sobre el origen del producto y su fabricante, y a que actúe diligentemente para que la pieza no se destine a otros usos que no sean la reparación del producto complejo.

c) Otros cambios: a título de ejemplo, se suprime la referencia del antiguo Reglamento a la falta de protección como diseños no registrados de diseños no divulgados en la UE (algunos interpretan que ello comporta la desaparición del requisito de primera divulgación en la UE para los diseños no registrados); se incluye la posibilidad de que los Estados contemplen el uso de elementos del patrimonio cultural que sean de interés nacional como causa de nulidad del diseño; se prevé como opcional para los Estados que la nulidad del diseño solicitada por vía directa sea competencia de las oficinas nacionales de propiedad industrial y no de los tribunales; y -como hemos señalado antes- se introducen además numerosas modificaciones en el ámbito del procedimiento (cambios en las solicitudes múltiples, introducción de la figura de la Continuación del Procedimiento, etc.).

La entrada en vigor de todos estos cambios no es en todo caso inmediata. Por un lado, los Estados disponen de 36 meses para implementar los cambios introducidos por la nueva Directiva (hasta el 8 de diciembre de 2027) y, respecto al nuevo Reglamento, se establece una aplicación por fases en la que una gran parte de sus disposiciones son de aplicación a partir del 1 de mayo de 2025 pero para algunos cambios se retrasan hasta el 1 de julio de 2026.

Marita Dargallo

Licenciada en Derecho (CEU San Pablo-Universidad de Barcelona), Máster in European Law (College of Europe- Brujas), Fair Trade Policies and Procedures: National Differences and Prospects for Harmonization (Salzburg Seminar), es miembro del Equipo Directivo de Bufete Barrilero y Asociados.

m.dargallo@barrilero.es

Jorge Llevat

Licenciado en Derecho (Universidad de Barcelona), LLM (University of Chicago-Law School), Gastwissenschaftler (Max Planck Institut für Innovation und Wettbewerb), autor de numerosas publicaciones en los ámbitos de la Propiedad Industrial e intelectual, es miembro del Equipo Directivo de Bufete Barrilero y Asociados.

j.llevat@barrilero.es

El objeto del juicio en el caso *llamado*: “Los Papeles de Bárcenas”

Como cada vez que se tiene conocimiento directo de un asunto de relevancia pública, causa sorpresa el tratamiento que se da del mismo desde la prensa. En realidad, la publicación periodística precisa de ciertas licencias en la redacción de la noticia que haga atractiva la lectura, apelando a aspectos como los sentimientos, la ideología del lector y a los indudables sesgos y servidumbres propios del medio en cuestión. Por otra parte, por lo que respecta a los titulares, se diseñan bajo la indudable eficacia del clickbait.

Todo esto es advertible en el tratamiento que desde la prensa se ha dado a este caso, cuyos antecedentes son de sobra conocidos por lo que me ahorraré su exposición. Pues bien, mediante Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de noviembre se resuelve en casación los recursos interpuestos frente a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de octubre de 2021, cuyo objeto de enjuiciamiento hacía tiempo que dejó de versar sobre los fondos ocultos o contabilidad B del partido político, por mucho que popularmente se identifique el caso con este aspecto.

A la fecha de ocurrencia de los hechos no estaba tipificado en nuestro Código Penal el delito de financiación ilegal de los partidos políticos y, ya en la instrucción de la causa, se desechó que por el dato inicial de la percepción de donaciones ocultas se pudiera determinar la existencia de un delito fiscal o delitos de cohecho asociados a los donantes de estas sumas. De esta forma, la cuestión quedó limitada a otras conductas accesorias.

Así, el único asidero judicial remanente para mantener el caso fue el análisis de la aplicación de un dinero percibido que, por opaco, no era fácilmente transformable. La víctima fue un proveedor del partido en cuestión que hubo de recibir parte del pago de sus servicios a través de este dinero ajeno al circuito legal. Digo víctima porque sufriría los rigores de la aplicación de la justicia de una manera severísima, tanto en forma de medidas cautelares como en la inusual manera de interpretar la normativa tributaria, porque, en definitiva, “los Papeles de Bárcenas” versan sobre la infracción tributaria de un tercero, no del partido político pagador; es decir, un delito que competencialmente podría haber sido enjuiciado por un Juzgado de lo Penal y no por la Audiencia Nacional.

A mayores, aun aflorada la aportación del partido político y recalculada la nueva base imponible de su proveedor con la inclusión de los pagos ocultos, resultaba que su ajuste era insuficiente para generar una cuota tributaria delictiva (esto es, superior a 120.000 euros), por lo que fue preciso que los peritos de Hacienda volvieran a examinar toda la contabilidad y tributación del contribuyente en búsqueda de otras irregularidades. En tal concepto tuvieron la “periodificación” de la tributación, una interpretación tributaria a la que se acogió el contribuyente para tributar en el ejercicio fiscal en el que facturó y cobró la obra y no cuando se ejecutó, criterio último mantenido por la Agencia Tributaria que se presta a discusión y que, como tal, debería alejarla del fraude penal y mantenerse en discusión puramente administrativa si no existiera la cuestión de los ingresos no aflorados.

Por lo tanto, la técnica tributaria aplicada por el contribuyente supuso el auténtico tractor de la relevancia penal del asunto, por lo que fue precisa su consideración como fraudulenta para insuflar vida a “los Papeles de Bárcenas” y todo el aparato mediático que lo que los acompaña.

Pero, además, resulta que esta técnica de la “periodificación” fue corregida por la Agencia Tributaria en perjuicio del obligado tributario no sólo respecto a los pagos en A y B del partido político, sino también de otros de sus clientes. Este ajuste no atendió una cuestión crucial: la sociedad investigada, al periodificar o diferir su tributación, no había dejado de ingresar, sino que, en su mayor parte, lo había hecho en ejercicio distinto. Es decir, al margen de que ese pago tardío podía considerarse asimilable a una regularización tributaria (305.1 del Código Penal), desde luego que existía una suma nada desdeñable, calificable como ingreso indebido que los peritos de Hacienda no debían haber ignorado para dar un tratamiento ecuánime a la situación real del contribuyente para con la Agencia Tributaria.

Finalmente, la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2024 corrige muchos excesos casando y anulando la previa de la Audiencia Nacional, estimándose la mayoría de los motivos esgrimidos por las defensas: se absuelve del delito de falsedad en documento mercantil; se reducen sensiblemente las penas a parámetros muy inferiores a los establecidos en primera instancia; y, también reduce la cuantía de la cuota tributaria defraudada desde los 870.000 euros a los 374.096,82 euros, fruto de la inclusión de ese importe que la Hacienda ya había percibido, aunque en ejercicio distinto y que, en fundamento del Alto Tribunal se razona que, aunque la regularización en puridad “sólo es exoneratoria si es completa”, el importe abonado en ejercicio distinto “no puede considerarse cuota defraudada”.

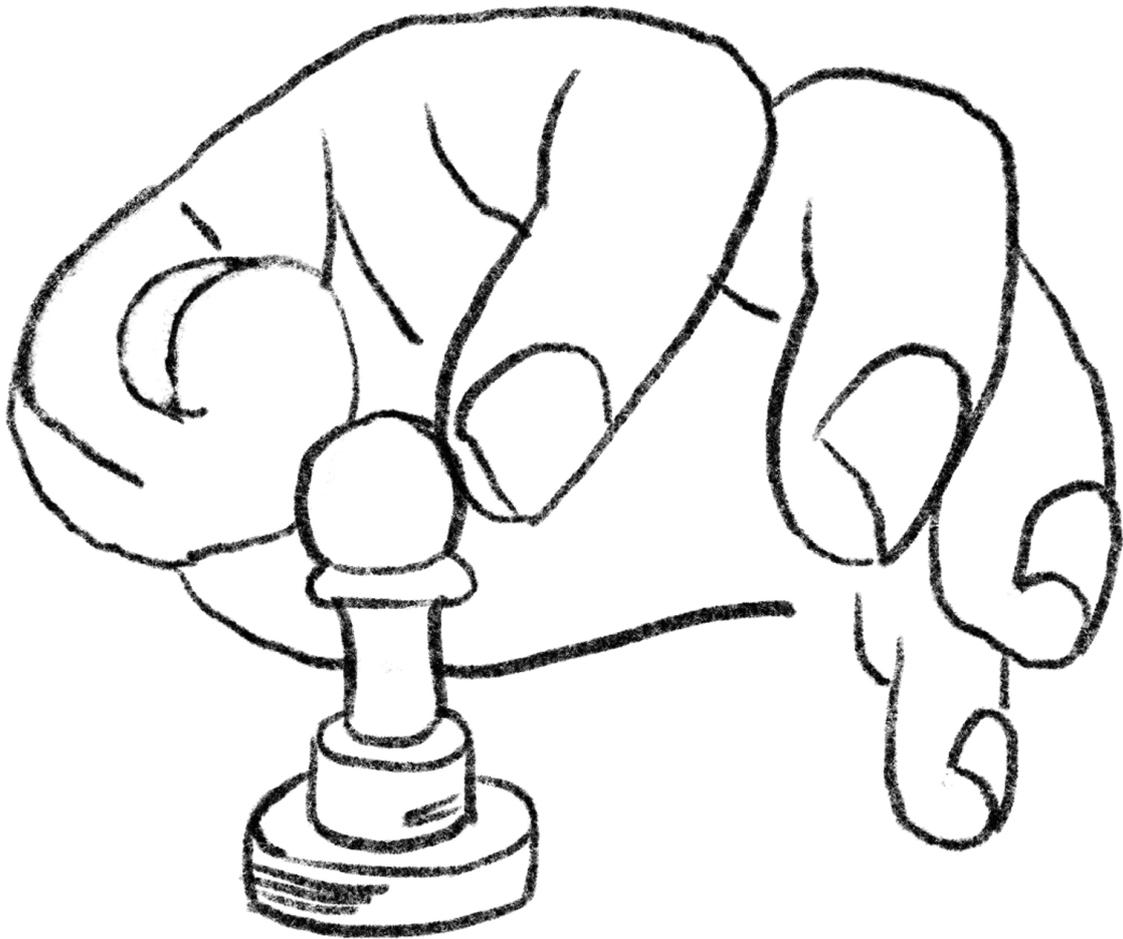
Al margen de que el análisis del caso -y de la resolución- ofrece muchas otras cuestiones de interés jurídico (prescripción, falsedad en documento mercantil, cooperación necesaria etc.) que abordaré en otra ocasión, la Sentencia del Tribunal Supremo ha dado algo de cordura a un litigio que, de no haber tenido la participación tan ilustre que ha tenido, se habría resuelto para el obligado tributario en otra sede, en otros tiempos y de otra manera.

Por el camino quedan diez años de sujeción a una causa penal y embargos por 5.575.486,42 euros para cada acusado, todo para el pago de un delito fiscal de 374.096,82 euros, fruto, en mayor medida, de unas acusaciones populares desbocadas en sus peticiones y cuyo papel también daría para la reflexión y, por supuesto, con unos titulares de prensa desenfocados en lo que ha sido el objeto del procedimiento.

Martín Bilbao Lorente

Licenciado en derecho, es miembro del equipo directivo y responsable de la división penal de Bufete Barrilero y Asociados.

m.bilbaolorente@barrilero.es
LinkedIn



*ink in the
dark*
Be the light

Evolución del tratamiento de los seguros de vida “*Unit linked*” en el impuesto sobre el patrimonio

Con ocasión de los recursos de casación interpuestos por dos contribuyentes que habían recibido liquidaciones dictadas por la Agencia Tributaria de Galicia, el Tribunal Supremo (“TS”) ha emitido dos sentencias de 14 de octubre de 2024 (SSTT. 1598/2024 y 1599/2024), pronunciándose sobre los seguros de vida unit linked -en los que el tomador asume el riesgo de la inversión- estableciendo que no deben someterse a gravamen por el Impuesto sobre el Patrimonio (“IP”) cuando la póliza no reconozca el derecho de rescate durante la vigencia del contrato.

En este sentido, conviene aclarar que el criterio expresado por el Alto Tribunal resulta de aplicación a los ejercicios anteriores a la reforma introducida por la Ley 11/2021, de 9 julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, por la que se modifica el artículo 17.1 de la Ley de IP.

En el caso concreto, la Agencia Tributaria de Galicia entendía que el seguro unit linked contratado debía integrarse en la base imponible del IP por su valor de rescate y, en ausencia de tal valor, debía observarse de forma equivalente el valor de la provisión matemática.

Así, las reclamaciones interpuestas por los contribuyentes ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Galicia (“TEAR”) y el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (“TSJ”) fueron parcialmente estimadas, aunque los pronunciamientos se mostraron contrarios a la tesis de los reclamantes sobre la improcedencia de la integración de los unit linked en el Impuesto sobre el Patrimonio.

Finalmente, ha sido el TS el que ha fallado a favor de los contribuyentes disponiendo que estos contratos no deben integrarse en la base imponible del IP mientras no tengan reconocido el derecho de rescate pues, de acuerdo con la redacción original de la norma, no se contempla el criterio sostenido por la Agencia Tributaria de Galicia en cuanto a la equivalencia pretendida sobre la integración del unit linked por el valor de la provisión matemática en defecto de valor de rescate.

En este sentido, a pesar de la naturaleza híbrida que presentan los unit linked al proporcionar cobertura ante contingencias de fallecimiento o supervivencia en combinación con un componente de inversión, el Tribunal Supremo, a propósito de la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, encuadra el carácter de los seguros unit linked en el marco de los seguros de vida.

No obstante, en lo que se refiere a la configuración de los unit linked como seguros de vida no desmerece los esfuerzos del Tribunal por reseñar la relevancia que, a efectos tributarios, se desprende de la verdadera naturaleza económica de estos contratos de seguro en contraposición con aquellos otros no destinados a canalizar inversiones financieras.

Así las cosas, el TS esclarece la controversia señalando que la Ley 11/2021 fue la que introdujo cambios en la valoración de los seguros de vida a efectos del IP añadiendo una regla específica para los casos en los que el tomador no pudiera ejercer el derecho de rescate. Así, como consecuencia de esta reforma, para los ejercicios posteriores a su entrada en vigor, se establece que en ausencia de valor de rescate en los referidos contratos de seguro debe computarse en el IP el valor de la provisión matemática en la fecha de devengo.

Sin embargo, como bien indica el Tribunal, esta regla no es aplicable con carácter retroactivo y, por tanto, no afecta a los ejercicios previos a su entrada en vigor. De este modo, los fallos confirman la falta de base legal para someter a gravamen los unit linked bajo la normativa previa a 2021 en términos de IP y, de la misma manera, defienden el deber de interpretar la norma aplicable conforme a su redacción vigente en el momento en que acontezcan los hechos.

Jorge Santa Cruz

Derecho con Especialidad Económica
(Universidad de Deusto), Doble Máster en
Práctica Jurídica con Especialidad Mercantil
(Centro de Estudios Garrigues)

j.santacruz@barrilero.es
LinkedIn

*“La técnica es el esfuerzo para
ahorrar esfuerzo”*

*ink in the
dark*

Be the light

Y otra exigencia para el despido disciplinario: Sentencia del Pleno de Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024

El pasado 18 de noviembre de 2024 se publicó la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que modifica su propio criterio tradicional de los últimos años respecto a los requisitos formales previos que debe seguir el empresario antes de afrontar un despido disciplinario.

En este sentido, cabe recordar que los requisitos formales para proceder a un despido disciplinario están previstos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual identifica los siguientes:

- El despido debe ser notificado por escrito, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha de efectos.
- En caso de ser un representante legal de los trabajadores el objeto del despido disciplinario deberá tramitarse un expediente contradictorio.
- Si el trabajador despedido estuviera afiliado a un sindicato y la empresa conociese ese hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales correspondientes.

Pues bien, en general y salvo que se trate de trabajadores representantes legales o afiliados sindicales, la empresa no debe dar audiencia previa al trabajador afectado ni tramitar expediente contradictorio alguno. Puede proceder directamente a la entrega de la carta de despido disciplinario siempre y cuando deje claro los hechos que lo motivan, así como la fecha de efectos.

Sin embargo, el problema surge con el Convenio 158 de la OIT, al cual se ha adherido España. Dicho Convenio prevé en su artículo 7 que “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleado que le conceda esta posibilidad”.

Esta cuestión fue interpretada por el mismo Tribunal Supremo en 1988, mediante sentencia con la que sentó doctrina y en la cual mantenía que el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT no era de aplicación directa en la normativa española, sin perjuicio de reconocer su pertenencia al ordenamiento jurídico español.

Como consecuencia de lo anterior y sin perjuicio de lo previsto por la OIT, hasta el momento no viene siendo exigible realizar ningún trámite de audiencia ni expediente contradictorio previo a la entrega de la carta de despido disciplinario, salvo en los casos anteriormente descritos y previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, esta nueva sentencia resulta de especial interés al cambiar el Tribunal Supremo el criterio, cuestión que justifica en base a lo siguiente:

· El artículo 1 del mencionado Convenio permite que a sus disposiciones se le den efecto mediante legislación nacional, “excepto en la medida que estas disposiciones se apliquen por vía de ... sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional”, siempre que las previsiones sean lo suficientemente precisas, entendiendo el Tribunal que la del artículo 7 lo es.

Así, entienden que con este cambio de doctrina no modifican la norma interna prevista en el art 55.1 ET (que prevé las formalidades del despido), sino que están seleccionando el derecho aplicable.

· Los cambios habidos en el ordenamiento jurídico desde 1988 hasta el momento, entre ellos: control de convencionalidad, eliminación de salarios de tramitación, eliminación del despido nulo por deficiencia formales, etc.

Así, finaliza la sentencia indicando que sí es posible la aplicación directa el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, siendo así que cualquier despido disciplinario llevado a cabo sin audiencia previa del afectado ha incumplido las formalidades previstas en el ordenamiento jurídico y puede ser declarado improcedente.

En todo caso, advierte que dicha doctrina no debe aplicarse a los despidos acaecidos antes de la publicación de la sentencia, toda vez que, hasta ese momento, se venía aplicando la doctrina anterior del mismo Tribunal Supremo, lo cual causaría inseguridad jurídica. No siendo contrario dicho razonamiento con lo previsto en el art.7 del Convenio 158 que prevé que dicha audiencia puede no darse cuando “no pudiera pedirse razonablemente al empleador que se conceda esta posibilidad”.

Por ello, en el caso concreto, no exige al empleador la audiencia previa al despido disciplinario, indicando que no era exigible dentro de lo razonable al venir aplicando hasta ese momento la doctrina que el mismo Tribunal Supremo venía manteniendo.

En conclusión, a partir de ahora, los despidos disciplinarios que deban llevarse a cabo deberán ir precedidos por una audiencia que permita al trabajador defenderse de las acusaciones que se le formulen.

Elisa Lemus

Licenciada en Derecho+Global Law Studies (Universidad de Navarra), Máster en Derecho de Empresa (Universidad de Navarra), es miembro del Equipo Directivo de Bufete Barrilero y Asociados.

e.lemus@barrilero.es
LinkedIn



la técnica

es

el esfuerzo

para

ahorrar

esfuerzo

ink in the
dark
Be the light

diciembre

ink in the
dark
Be the light

La comunidad de Madrid *incorpora la categoría de lujo de los campamentos: El “Glamping”*

En primer lugar, el “Glamping o camping de lujo” es un creciente fenómeno global que combina la experiencia de acampar al aire libre con el lujo y las condiciones propias de los mejores hoteles. Consiste en disfrutar de la naturaleza y la libertad que proporciona la acampada, sin renunciar por ello a las comodidades y los atractivos de los alojamientos más sofisticados.

Actualmente, en la Comunidad de Madrid, la modalidad se encuentra regulada sin distinción del camping por el Decreto 3/1993, de 28 de enero, sobre campamentos de turismo en la Comunidad de Madrid (en adelante, “Decreto 3/1993”). Como aspecto más destacable de dicho decreto el artículo 6 establece la obligación de obtener una autorización de clasificación y apertura de la Dirección General de Turismo, sin permitir que esta actividad se desarrolle mediante declaración responsable. Además, el artículo 7 del Decreto 3/1993 exige unas condiciones que hacen muy difícil su emplazamiento, dada las características que debe tener la parcela donde se ubiquen las instalaciones.

No obstante, lo anterior, la Comunidad de Madrid en febrero de 2024 comenzó la tramitación del Decreto que reordenará los campamentos turísticos y autocaravanas en la región. Habiendo terminado el trámite de audiencia e información pública el pasado 3 de julio de 2024.

El artículo 2 del proyecto de Decreto de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte define la nueva modalidad de campamento turística como “los establecimientos turísticos singulares que, estando clasificados con una categoría mínima de campamentos de turismo de cuatro estrellas, cumplen con los requisitos y servicios que se recogen en los artículos 30 y 35 de este decreto.”

Es el artículo 35 el que regula de forma específica la figura del glamping, exigiendo que tenga las siguientes características; (i) clasificados con una categoría mínima de cuatro estrellas -cuyas características, servicios, instalaciones y requisitos se recogen en el artículo 30 a través de una tabla-, (ii) Contar, de forma homogénea, con elementos de acampada singulares, tales como domos, cúpulas burbuja, tipis, yurtas, tiendas safari, casas en el árbol, comprendiendo tanto móviles o semimóviles como elementos fijos de alojamiento, o instalaciones resultantes de la combinación de ambos ya instalados en la totalidad de las parcelas, (iii) disponer en cada parcela, como mínimo con mobiliario que facilite el descanso y relax de las personas usuarias, así como de otros elementos ornamentales acordes a esta especialidad, (iv) no contar con una capacidad superior a noventa plazas ni inferior a treinta plazas.

Como se ha hecho mención, en el proyecto de Decreto se han eliminado los condicionantes de emplazamiento a un régimen mucho más laxo.

Otro aspecto destacable es que el proyecto de Decreto introduce en su artículo 37 el régimen de declaración responsable que no se preveía en el Decreto 3/1993. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 38, ya que exige la presentación de hasta ocho (8) manifestaciones obligatorias a la presentación de la declaración responsable.

En conclusión, pese a que todavía no pueden conocerse los términos exactos del futuro Decreto que se apruebe, sí cabe destacar la intención clara por parte de la Comunidad de Madrid de (i) cambiar el régimen de autorización previo a uno más simplificado por medio de declaración responsable y, (ii) se han rebajado las condiciones para el emplazamiento de estas actividades.

Álvaro Suárez López

Graduado en Derecho por la Universidad San Pablo CEU de Madrid, Máster de Acceso a la Abogacía y Máster de Asesoría Jurídica a Empresas por el Instituto de Empresa (IE Law School) y, Máster en Urbanismo y Ordenación del Territorio - MUOT (Universidad San Pablo CEU), es miembro de la División de Derecho Público de Bufete Barrilero y Asociados.

a.suarez@barrilero.es
LinkedIn

L'Intelligenza Artificiale nei rapporti di lavoro

L'intelligenza artificiale avrà delle implicazioni nell'ambito del rapporto di lavoro e delle relazioni sociali.

In primo luogo, esiste una grande preoccupazione per l'impatto che può generare sull'occupazione implementare sistema di intelligenza artificiale in una impresa.

L'uso dell'intelligenza artificiale, quindi, pur rappresentando indubbiamente un passo avanti per il progresso delle condizioni di lavoro e per un miglioramento dei sistemi di produzione, è al tempo stesso una delle principali preoccupazioni che attualmente mostrano i singoli lavoratori e le associazioni sindacali, che individuano il rischio della perdita di posti di lavoro come principale effetto dell'innovazione tecnologica.

L'uso di IA in questo ambito può promuovere una gestione più trasparente ed efficiente nell'individuazione dei percorsi individuali ma deve essere gestito con cautela senza compromettere la privacy dei lavoratori, stante la presenza nel nostro ordinamento giuridico dell'art. 4 della L. 300/1970 che vieta il controllo a distanza della prestazione lavorativa attuato con qualunque strumento tecnologico dal datore di lavoro. Infatti, il rischio di valutazioni della prestazione basate su elementi personali acquisiti in modo illecito in violazione dell'art. 4 L. 300/1970, già attualmente presente, potrebbe aumentare con l'ausilio di sistemi di IA operanti al di fuori del controllo umano funzionanti con modalità poco trasparenti.

D'altro canto, non vi è alcun dubbio che l'adozione dell'IA nell'ambito dei rapporti di lavoro rientri nella sfera di discrezionalità dell'agire imprenditoriale e costituisca espressione della libertà economica nelle scelte di conduzione e di assetto dell'impresa, nonché di gestione del personale. Inoltre, tali scelte sono ascrivibili all'esercizio delle libertà economiche e al ruolo gerarchico dell'imprenditore rispetto ai suoi collaboratori (art. 41 cost.; artt. 2086 e 2014 c.c.). Sul piano generale, tuttavia, l'utilizzo dell'IA nell'ambito dei rapporti di lavoro, seppur legittimo, deve essere compatibile con la disciplina nazionale ed europea, tenendo sempre ben presente che il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale recentemente approvato considera leciti tali sistemi di IA, classificandoli però "ad alto rischio" (cfr. art. 6, par. 2, e allegato III, par. 4).

Un ulteriore ambito in cui l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale potrebbe creare problemi riguarda il rispetto delle tutele previste dall'art. 5 della L. n. 300/1970. Tale articolo stabilisce che il datore di lavoro non può verificare direttamente l'idoneità o lo stato di malattia/infortunio del dipendente.

Inoltre, poiché il datore di lavoro può richiedere la valutazione dell'idoneità fisica del dipendente da parte di enti pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico, l'utilizzo di sistemi automatici di valutazione in questo contesto potrebbe risultare illegittimo, poiché tali controlli devono essere eseguiti da un professionista medico in grado di prendere decisioni discrezionali sulla base della sua esperienza e competenza specifica. Il tutto, senza l'intervento di un algoritmo che determini o influenzi la valutazione dell'idoneità fisica a svolgere un compito con

elementi relativi, ad esempio, alle sue assenze per malattia o infortunio, alle sue abitudini lavorative e di vita o di altri dati non strettamente attinenti al rapporto di lavoro ed alla sua idoneità fisica a svolgere l'attività professionale oggetto del rapporto di lavoro.

Un'adozione consapevole e responsabile dell'IA può portare benefici significativi, ma richiede una riflessione attenta su come integrare questa tecnologia senza sostituire il valore umano e le valutazioni di merito che dovrebbero competere in ultima istanza solo alle persone, anche se il processo decisionale può formarsi con l'ausilio di uno strumento di IA da utilizzare sotto la sorveglianza umana, come previsto dall'art. 14 del Regolamento UE 2024/1689 (si pensi, ad esempio, la distribuzione dei carichi di lavoro, le promozioni, l'attribuzione di incentivi, l'affidamento o la revoca di compiti, ecc.).

L'intelligenza artificiale rappresenta una risorsa e uno strumento molto potente per migliorare l'efficienza e l'innovazione nel mondo del lavoro. Tuttavia, è essenziale affrontare con equilibrio le sfide che essa pone, soprattutto in termini di etica e impatto sociale, stante la sua tendenziale invasività in ambiti estranei alla semplice gestione del rapporto di lavoro e della valutazione delle capacità professionali del dipendente.

Un'adozione consapevole e responsabile dell'IA può portare benefici significativi, ma richiede una riflessione attenta su come integrare questa tecnologia senza sostituire il valore umano e le valutazioni di merito che dovrebbero competere in ultima istanza solo alle persone, anche se il processo decisionale può formarsi con l'ausilio di uno strumento di IA da utilizzare sotto la sorveglianza umana, come previsto dall'art. 14 del Regolamento UE 2024/1689 (si pensi, ad esempio, la distribuzione dei carichi di lavoro, le promozioni, l'attribuzione di incentivi, l'affidamento o la revoca di compiti, ecc.).

Rossella Lo Galbo

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

r.logalbo@barrilero.es
LinkedIn

*ink in the
dark*

Be the light

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Vitoria
Valencia
International Desk



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS