

# Enero 2025

**b-today**

*Derecho y Economía*

Influencers

Responsable tributario

Registro salarial

Publicidad

Violencia de género

DDL laboro



BUFETE BARRILERO  
y ASOCIADOS

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

		Límites legales en la promoción de productos financieros a través de Influencers	
Mercantil	<b>Alba Santaularia</b>		4
		El TEAC y la jurisprudencia van poniendo coto al abuso administrativo de la figura del responsable tributario	
Fiscal	<b>Jerzy Merchán</b>		5
		El registro salarial de las empresas no debe reflejar la retribución individual de los trabajadores	
Laboral y Seguridad Social	<b>Rafael Moreno de Guerra de Luis</b>		7
		La publicidad de los productos sanitarios ¿Un antes y un después?	
Público	<b>Marcos María Lozano</b>		9
		Actualización del protocolo de seguimiento por medios telemáticos en casos de violencia de género	
Penal	<b>Álvaro de la Rica</b>		11
		Le novità introdotte dal nuovo DDL lavoro	
Internacional	<b>Rossella Lo Galbo</b>		12

# Límites legales en la *promoción* de productos financieros a través de *Influencers*

El sector financiero se rinde a la moda de los *influencers*. En los últimos años, los denominados “Influencers”, que efectúan recomendaciones en materia de inversión, han registrado un crecimiento sin precedentes en seguidores y en contenido, debido en buena parte, a que la generación Z busca en ellos asesoramiento financiero en lugar de acudir a asesores financieros regulados; de ahí que muchas sociedades de inversión acudan a estos influencers para promocionar sus productos financieros.

A la vista de la proliferación de este fenómeno, la Autoridad Europea de Valores y Mercados publicó a finales de 2021 una declaración sobre recomendaciones de inversión en redes sociales, y la normativa aplicable a tales supuestos. En ese contexto, la CNMV inició una revisión de las actividades de influencers que en redes sociales podrían estar emitiendo recomendaciones de inversión sin cumplir íntegramente con la normativa, y a la vista de las irregularidades detectadas, en noviembre de 2023, el Presidente de la CNMV volvió a hacer hincapié en que, **cualquier persona, aunque no sea profesional, que emita una recomendación de inversión, debe cumplir una serie de obligaciones.**

El objetivo de la CNMV es prevenir abusos del mercado y “reducir la distancia regulatoria” entre los analistas profesionales y los influencers, de manera que los inversores estén igualmente protegidos con independencia del canal y método que utilicen para emitir sus recomendaciones. Para ello es esencial que las sociedades de inversión que contraten los servicios de estos influencers conozcan la normativa aplicable y velen por su cumplimiento.

En este contexto, analizamos a continuación qué pueden y qué no pueden hacer los influencers en materia de asesoramiento financiero, a la vista de la normativa aplicable.

## 1. Actividades que pueden desarrollar los *influencers* financieros.

El artículo 125 de la Ley 6/2023 de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, considera que constituye un servicio o actividad de inversión el “asesoramiento en materia de inversión”, y señala que “no se considerará que constituya asesoramiento, a los efectos de lo dispuesto en este apartado, las recomendaciones de carácter genérico y no personalizadas que se puedan realizar en el ámbito de la comercialización de valores e instrumentos financieros...”

Por su parte, el artículo 129 de dicha Ley establece que “Ninguna persona o entidad podrá, sin haber obtenido la preceptiva autorización y hallarse inscrita en los correspondientes registros administrativos de la CNMV o del Banco de España, desarrollar con carácter profesional o habitual las actividades previstas en los artículos 125.....” (entre ellas, el asesoramiento financiero). “Asimismo, la comercialización de servicios y actividades de inversión y la captación de clientela sólo podrán realizarlas profesionalmente, por sí mismas o a través de los agentes regulados en el artículo 127, las entidades que estuvieran autorizadas a prestar tales servicios y actividades”.

En consecuencia, los influencers, salvo que cuenten con la preceptiva autorización y se hallen inscritos en los correspondientes registros de la CNMV o Banco de España, no pueden prestar asesoramiento financiero ni contactar y captar clientela, por la vía que sea (internet, call centers o llamadas), **pero sí pueden efectuar recomendaciones en materia de inversión.**

## 2. Requisitos legales que han de cumplir las recomendaciones que emitan los influencers en materia de inversión.

Están recogidos en el Reglamento UE 596/2014 sobre el abuso de mercado y en el reglamento delegado (UE) 2016/958 que lo desarrolla, y se concretan principalmente en los siguientes:

- Que el influencer que efectúa la recomendación se identifique.
- Que las recomendaciones se presenten de forma clara, exacta y objetiva.
- Que el influencer demuestre que no existe conflicto de interés por hacer dicha recomendación respecto a los instrumentos financieros a los que se refiere.

La tercera exigencia, incluiría poner de manifiesto la remuneración que, en su caso, se perciba por decir lo que se dice. La sociedad de inversión no puede ofrecer al influencer una remuneración variable en función del número de clientes obtenidos, ya que estaríamos ante un supuesto de captación de clientes, actividad prohibida para cualquier persona que no esté autorizada y registrada, tal como indicado anteriormente.

En todo caso, considerando que la línea que separa lo que constituye una recomendación y un asesoramiento es sutil, sería conveniente que el regulador estableciera una definición universal de lo que significa una recomendación en materia de inversión, y que las empresas de inversión que utilicen los servicios de influencers les proporcionaran formación sobre el necesario cumplimiento normativo y revisen el contenido de lo que van a publicar para asegurarse de que cumplen con la normativa aplicable.

Alba Santaularia

Licenciada en Derecho Universidad de Barcelona  
B.A. Ciencias sociales y políticas Universidad de Navarra  
Miembro de la División Mercantil de Bufete Barrilero y Asociados

a.santaularia@barrilero.es  
LinkedIn

# El TEAC y la jurisprudencia van poniendo coto al *abuso administrativo* de la *figura del responsable tributario*

Hace aproximadamente dos años, en claro beneficio de los principios de seguridad jurídica y confianza legítima, el Tribunal Supremo asestaba un duro golpe a la práctica administrativa habitual en los procedimientos de derivación de responsabilidad tributaria solidaria, al entender que las actuaciones practicadas con respecto al deudor principal no afectaban, en lo que atañe a la interrupción del plazo de prescripción, al responsable solidario **aún no declarado**.

Como consecuencia de lo antedicho, la tesis otrora defendida por las distintas Administraciones Tributarias (forales y estatal) consistente en que “los actos que producen la interrupción para el deudor principal provocan que también se interrumpa la prescripción para el responsable solidario aún no declarado”, quedaba sin efecto y, por ende, numerosos procedimientos de derivación de responsabilidad solidaria fueron anulados al haber prescrito el derecho de la administración para declarar dicha responsabilidad.

En estrecha relación con cuanto antecede, pero en este caso referido a los supuestos de derivación de responsabilidad subsidiaria, el Tribunal Económico-Administrativo Central (en adelante, TEAC), en su **Resolución de 18 de septiembre de 2024 (RG 7050/2021)**, también ha puesto límite a otra cuestionable práctica de las Administraciones Tributarias relativa al juego administrativo con la declaración de fallido del deudor principal.

Y es que, en efecto, tanto las distintas Normas Forales Generales Tributarias de los Territorios Históricos y de la Comunidad Foral de Navarra, como la Ley General Tributaria, disponen al respecto de la declaración del responsable tributario subsidiario lo que sigue a continuación:

*“Tratándose de responsables subsidiarios, el plazo de prescripción comenzará a computarse desde la notificación de la última actuación recaudatoria practicada al deudor principal o a cualquiera de los responsables solidarios”.*

A este respecto, es dable esperar que la última actuación recaudatoria practicada respecto del deudor principal coincida con la propia declaración de fallido de este,<sup>1</sup> situándose habitualmente y, en consonancia con el principio de la *actio nata*, el dies a quo del cómputo del plazo de cuatro años para declarar la responsabilidad tributaria subsidiaria en la fecha en que tiene lugar tal acto.

Consciente de ello y, sirviéndose de las amplias facultades discrecionales que le otorga el ordenamiento jurídico, la Administración Tributaria contaba con la opción de dilatar la práctica del acuerdo de declaración de fallido a pesar de ser perfectamente conocedora de la situación de insolvencia del deudor principal.

Un supuesto muy flagrante en el que esta práctica era habitual se situaba en los procedimientos de derivaciones de responsabilidad subsidiaria - comúnmente a Administradores-, subsiguientes a un procedimiento concursal. En este tipo de procedimientos era frecuente observar cómo entre la fecha de auto de finalización del concurso (habitualmente con inexistencia de bienes) y la declaración de fallido transcurrían varios meses e incluso años, dificultando la aplicación pacífica del instituto de la prescripción.

Frente a ello, el TEAC en la reciente Resolución a la que se ha hecho referencia *ut supra*, cuestiona formalmente el discutible actuar administrativo en estos casos y resuelve de forma categórica lo siguiente:

*“En el presente caso, el deudor principal, la sociedad XZ SA, fue declarada en concurso de acreedores en 2013, produciéndose la apertura de la fase de liquidación por auto de fecha 01/06/2015. El concurso finalizó por auto de 21/01/2019 de conclusión del concurso por inexistencia de bienes y acordándose la extinción la concursada.*

*Atendiendo a las circunstancias del presente caso, tras el auto de finalización del concurso quedó constatado que ya no existían bienes de la concursada, este Tribunal entiende que el dies a quo del plazo para exigir la obligación de pago al responsable subsidiario no es la fecha en la que la Administración dictó la declaración de fallido (27/10/2020), sino que debió declarar fallida a la entidad de forma inmediata tras el auto de conclusión del concurso, y acto seguido, dirigir su acción frente al posible responsable subsidiario”.*

En definitiva, un nuevo correctivo a la Administración Tributaria favorable a los intereses de los contribuyentes y a los principios de confianza legítima y seguridad jurídica, en este caso, a través de una Resolución del TEAC, que además unifica criterio respecto de otra dicta por idéntico órgano en fecha de 15 de abril de 2024 (RG 5857/2021)

<sup>1</sup> En efecto, el Tribunal Supremo ha establecido que las eventuales actuaciones de cobro ulteriores a dicho acto resultan superfluas y carecen de eficacia interruptora de la prescripción.

Jerzy Merchán

Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas (Universidad del País Vasco), Máster Habilitante para el ejercicio de la Abogacía (especialidad económica-Universidad Internacional de la Rioja).

j.merchan@barrilero.es  
LinkedIn

# EL ALGORITMO SUENA BIEN

2k24-2k25

# El registro *salarial* de las empresas no debe reflejar la retribución *individual* de los trabajadores

Cerramos el año 2024 con buenas noticias, zanjándose una de las preocupaciones que ha dado tanto dolor de cabeza durante los últimos años, como es la inclusión de datos salariales en el registro retributivo que permitan conocer la retribución individual de trabajadores concretos.

Lo cierto es que los representantes legales de las personas trabajadoras, dentro del derecho a conocer el contenido de este registro, han exigido habitualmente que incluya la media de los salarios de todos los grupos o categorías profesionales, incluso de aquellas en las que únicamente hay un hombre o una mujer. Este tema generaba preocupaciones en el seno de las empresas, pues si facilitaban esta información, se conocería el salario concreto de ciertos trabajadores.

La obligación de las empresas de realizar un registro salarial se introdujo con la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores operada por el  *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* .

De acuerdo con el ET, este registro debe reflejar toda la información salarial de la empresa, de manera detallada y desglosada. Toda vez que su objetivo es informar si existe desigualdad a la hora de remunerar el trabajo a hombres y mujeres, los datos deben estar desglosados por sexos y, dentro de esto, deben compararse los grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Y sobre dichos datos, debe realizarse una media aritmética.

De esta forma pueden conocerse los salarios medios de los hombres y mujeres por grupo o categoría profesional, y así detectar y corregir eventuales brechas salariales entre ambos sexos. Este registro debe renovarse cada año e incluir todas las remuneraciones percibidas por la plantilla entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

Desde el momento en el que fue obligatorio realizar el registro salarial, surgieron dudas acerca de qué datos debían incluirse en el mismo, pues en grupos o categorías profesionales en donde únicamente hubiese un hombre o mujer, si se incluía su salario, al no ser posible realizar una media con el resto de hombres o mujeres del grupo (por no haber), se estaría revelando automáticamente el sueldo concreto de ese trabajador o trabajadora. Este debate ha generado no pocos problemas entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras.

Finalmente, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en una sentencia reciente, de 21 de noviembre de 2024 (nº 1302/2024), dando respuesta a sobre si en el registro salarial del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores es obligatorio incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

En este sentido, la sentencia recuerda que el registro salarial que está obligado a llevar el empresario es de los valores «medios» de la retribución de su plantilla. Y que dichos valores deben estar

«desagregados por sexo» y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Incide la sentencia precisamente en que la norma obliga a registrar los valores medios -no los individuales- de la retribución, desagregados por sexo, siendo evidente que el registro salarial está al servicio de esa finalidad igualatoria.

Lo que no se exige es incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla, sino conocer si los valores medios de la retribución desagregados por sexo revelan desigualdad por dicha razón. En definitiva, se concluye que lo importante es la comparativa entre mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora.

En este sentido, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla el registro retributivo, refiere que el registro debe incluir a toda la plantilla, incluyendo al personal directivo y altos cargos. En opinión del Tribunal Supremo, en sí misma y por sí sola, la mención a la **totalidad de la plantilla** del RD 902/2020 no proporciona suficiente cobertura normativa para obligar a incluir en el registro valores individualizados salariales, máxime cuando el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores establece con toda claridad que el registro ha de incluir únicamente valores medios.

El Tribunal Supremo indica que esto es aplicable incluso a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes tienen derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo, si bien, de no acreditarse razones que, desde la finalidad de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hagan necesario poner en su conocimiento adicionalmente los datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, “el principio de minimización de datos aconseja, cuando menos, que se alegara y razonara sobre la pertinencia y necesidad de llegar a conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora”.

Se avala, por tanto, que el registro retributivo no incluya datos individualizados, ni siquiera en la información facilitada a los representantes legales de las personas trabajadoras, salvo que se acredite que es necesario conocerlo desde el prisma de la igualdad retributiva. Habrá que esperar a ver si esta salvedad abre la puerta a posteriores resoluciones que obliguen a proporcionar datos retributivos individualizados, pero inicialmente no parece sencillo.

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

平安  
平安  
平安



# La publicidad de los productos sanitarios *¿Un antes y un después?*

Cada vez más empresas reconocen que una estrategia publicitaria efectiva en redes sociales y medios masivos puede generar grandes beneficios. En sectores regulados, estas campañas adquieren aún mayor relevancia, ya que los medios y mensajes publicitarios están estrictamente sujetos a autorizaciones y limitaciones, con el objetivo de proteger el interés general de los consumidores.

Un claro ejemplo de estos es el sector sanitario, donde la publicidad de tratamientos, medicamentos y productos sanitarios está sometida a estrictos requisitos e, incluso, su prohibición, con el fin de garantizar que el objetivo económico no prevalezca sobre su finalidad principal: proteger y promover la salud de las personas.

Sin embargo, en los últimos años ha aumentado el número de empresas que, sin formar parte del ámbito sanitario, emplean términos propios de este sector para promocionar sus productos y aumentar su cuota de mercado. Este fenómeno se ha generalizado y es ampliamente aceptado, como ocurre con el caso de las mascarillas de tela o las cremas para aliviar el dolor, que, aunque no son fabricadas con fines médicos, se publicitan como si tuvieran tales propiedades, lo que podría representar un riesgo para la salud de los consumidores.

Ante esta situación, tanto los Colegios Profesionales como los departamentos de control sanitario de diversas comunidades autónomas han comenzado a adoptar medidas para perseguir y sancionar estas prácticas, lo que puede resultar desde requerimientos de cesación de la publicidad hasta la imposición de multas por su difusión.

Con el aumento de la actividad de los organismos reguladores, las empresas deben tener presente que un producto sanitario es aquel destinado a fines médicos específicos, como el diagnóstico, tratamiento, alivio o prevención de enfermedades y/o patologías del cuerpo. En este contexto, aunque muchas de las empresas implicadas no comercializan productos sanitarios en sentido estricto ni tienen la intención de hacerlo, el uso de términos como “terapéutico”, “cura” o “alivio” en su publicidad puede generar confusión entre los organismos reguladores y dar lugar a posibles requerimientos.

Así, aunque estos términos son ampliamente utilizados en los medios, la publicidad de productos no sanitarios como si lo fueran puede inducir a error, dando la impresión de que una empresa comercializa productos sanitarios sin las licencias o autorizaciones correspondientes, lo que podría resultar en sanciones severas si no se demuestra lo contrario.

Por ello, y ante la creciente vigilancia de los organismos reguladores, las empresas deben garantizar el cumplimiento de la normativa sanitaria en sus estrategias publicitarias para evitar sanciones y malentendidos. Conocer y aplicar correctamente estas regulaciones es clave no solo para minimizar riesgos, sino también para asegurar campañas eficaces y transparentes que generen beneficios sin incurrir en prácticas irregulares que puedan tener el efecto contrario.

**Marcos María Lozano**

Licenciado en Derecho + Ciencias Políticas y Administración Pública por la Universidad Autónoma de Madrid, miembro de la División de Derecho Administrativo de Bufete Barrilero y Asociados.

m.maria@barrilero.es  
LinkedIn

**ENERO**

# Actualización del protocolo de seguimiento por *medios telemáticos* en casos de *violencia de género*

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, introdujo en su artículo 64 la posibilidad de acordar la utilización de instrumentos con la tecnología adecuada para verificar el inmediato cumplimiento de la prohibición judicial de aproximación del investigado/encausado/condenado a la persona protegida, prohibición que impide acercarse a la misma *“en cualquier lugar donde se encuentre, así como acercarse a su domicilio, a su lugar de trabajo o a cualquier otro que sea frecuentado por ella”*.

Los artículos 48 del Código Penal y 544 bis y ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECRIM) constituyeron la base normativa esencial del control telemático de las penas y medidas de prohibición de aproximación, que a su vez precisa de protocolos que articulan su funcionamiento, razón por la que, en el año 2004, se aprobó un protocolo limitado a la competencia de los órganos judiciales para determinar si una medida debía ser o no controlada con dispositivos telemáticos, suscrito por los Ministerios de Justicia e Interior, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado.

El 9 de julio de 2009, transcurridos casi cinco años desde la entrada en vigor de la ley, se aprobó el primer protocolo denominado: *“Sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en materia de violencia de género”* (en adelante, *“el Sistema”*), mediante acuerdo suscrito entre los Ministerios de Justicia, Interior, Igualdad, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía. En ese mismo año, previa licitación y adquisición por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género se pusieron a disposición de los Juzgados y Tribunales con competencia en materia de Violencia sobre la Mujer los primeros 3.000 dispositivos, y el número de dispositivos activos hasta final de ese año fue de 153.

Recientemente, durante el año 2024, se ha actualizado el referido Protocolo, para extender su utilización no solo para el control de penas y medidas cautelares de prohibición de aproximación, sino también de las prohibiciones que se impongan como condición en la suspensión de la ejecución de penas privativas de libertad, conforme a lo previsto en el artículo 83 del Código Penal, y de las que se impongan en el contexto de la libertad vigilada, conforme a lo dispuesto en el artículo 106 del Código Penal. En su virtud, se acuerda modificar el ya mencionado Sistema, cuyo objetivo principal es mejorar la seguridad y protección de las víctimas y generar confianza para poder abordar su recuperación.

Este Sistema permite verificar el cumplimiento de las prohibiciones de aproximación impuestas por los órganos judiciales en procedimientos de violencia de género como de violencia sexual en el ámbito de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, más conocida como *“Ley de solo sí es sí”*, tanto en las fases de instrucción como de enjuiciamiento y ejecución, es decir, no solo cuando la prohibición de aproximación se ha acordado como medida cautelar o pena, de conformidad con los citados artículos 48 del Código Penal y 544 bis y ter de la LECRIM; sino también cuando la prohibición se ha acordado en el contexto de

la libertad vigilada, ex art.106 del Código Penal, o como norma de conducta o condición de la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad.

Con esta reciente actualización, el Sistema proporciona información actualizada y permanente de las incidencias, accidentales o provocadas, que afecten al control o cumplimiento de dichas prohibiciones, así como al funcionamiento de los equipos de vigilancia utilizados. La mejora de la seguridad por medio de este Sistema busca tres efectos básicos:

- Hacer efectivo el derecho de la víctima a su seguridad.
- Documentar el posible quebrantamiento de la medida o pena de prohibición de aproximación, así como en el contexto de la libertad vigilada, o como norma de conducta o condición de la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad.
- Disuadir al investigado/encausado/condenado del incumplimiento de las prohibiciones impuestas judicialmente.

El Protocolo tiene por finalidad garantizar y homogeneizar la plena operatividad del Sistema, estableciendo pautas generales de actuación y comunicación de quienes intervienen en estas situaciones, así como el conocimiento de su funcionamiento y virtualidad, que facilite la adecuada intervención y protección en cada supuesto concreto.

A efectos de la aplicación del Protocolo, en el término *“víctimas”* se incluye a las mujeres que han sufrido violencia de género, a sus hijos menores y a las personas sujetas a su tutela, o guarda y custodia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de delitos contra la libertad sexual en España, en los términos del artículo 3 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre.

La reciente actualización del Protocolo ha sido elaborada siguiendo las propuestas de la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Actuación para la implantación del Sistema de Seguimiento por Medios Telemáticos de las Medidas de Alejamiento en materia de violencia de género, y aprobado por el Comité Técnico de la Comisión Nacional de Coordinación de la Policía Judicial en su reunión de 13 de diciembre de 2011.

## 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

# Le novità introdotte dal nuovo *DDL lavoro*

L'11 dicembre 2024, il Senato ha approvato con 81 voti favorevoli ; 47 contrari e un solo astenuto il DDL recante " Disposizioni in materia di lavoro " ( A.S. 1264 ).

Il disegno di legge nasce dall' esigenza di semplificare numerosi adempimenti connessi al rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, della disciplina dei contratti di lavoro, dell'adempimento degli obblighi contributivi e degli ammortizzatori sociali.

**A seguire le principali novità introdotte per lavoratori e imprese:**

**Dimissioni : Risoluzione per assenza ingiustificata** – L' art. 19 del Decreto stabilisce che l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre i quindici giorni, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore senza che sia necessario applicare la disciplina sulle dimissioni telematiche.

E' stato invece introdotto un nuovo obbligo per il datore di lavoro tenuto a comunicare all'Ispezzione del lavoro l'assenza per le **dovute verifiche sulla veridicità della comunicazione.**

**Somministrazione di lavoro** – L'art 10 semplifica la disciplina della somministrazione di lavoro. L'obiettivo é incentivare l'utilizzo di contratti flessibili e rendere più dinamico il mercato del lavoro.

A tal fine, vengono esclusi dal tetto del 30% previsto per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato rispetto al totale dei contratti stabili, i lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro a tempo indeterminato o lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni).

**Durata del periodo di prova** – L'art. 13 ridefinisce il periodo di prova dei contratti a tempo determinato stabilendo criteri univoci per la durata.

La nuova norma prevede che, fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e non può essere inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

**Smart working** – All' art. 14 è previsto che il datore di lavoro comunichi, in via telematica al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine del lavoro agile entro cinque giorni dalla data di avvio o termine del periodo.

**Apprendistato: formazione e trasformazione** – E' prevista l'estensione a tutte le tipologie di apprendistato delle risorse destinate annualmente al solo apprendistato professionalizzante. E' prevista inoltre la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale anche in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale.

**Cassa integrazione e attività lavorativa** – L' art. 6 trova riconosce la possibilità per il lavoratore in cassa integrazione di svolgere attività di lavoro in forma subordinata o autonoma, salvo dover comunicare tempestivamente all'INPS l'inizio della nuova attività. Durante lo svolgimento di tale attività perde il diritto al trattamento di integrazione salariale.

**Conciliazioni telematiche** – L art. 20 introduce una semplificazione per la conciliazione in materia di lavoro. Tali procedimenti potranno svolgersi in modalità telematica mediante collegamenti audiovisivi. La nuova norma si pone l'obbiettivo di agevolare l'accesso ai servizi di conciliazione e ridurre i costi mantenendo comunque l'affidabilità delle procedure in atto.

**Contratto a causa mista** – L' art. 17 prevede l'introduzione di un contratto ibrido a causa mista, con la possibilità di assumere un lavoratore in parte con un contratto dipendente, in parte con un rapporto autonomo a partita Iva, beneficiando del regime forfettario per il reddito autonomo. Ciò consente ai professionisti di lavorare con contratti part-time come dipendenti e contemporaneamente fornire prestazioni come autonomi, garantendo una maggiore flessibilità alle imprese con particolare riguardo a quelle che occupano più di 250 dipendenti.

**Formazione lavoratori somministrati** – L'art. 9 prevede disposizioni volte a favorire una gestione flessibile delle risorse dei fondi bilaterali Formatemp e Ebitemp per la formazione e integrazione al reddito dei lavoratori somministrati a tempo determinato e indeterminato.

**Rateizzazione debiti contributivi** - L'articolo 23 introduce la possibilità per INPS e INAIL di autorizzare la rateizzazione dei debiti contributivi non ancora affidati alla riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili e per i casi previsti dal Decreto del MLPS da emanarsi. La misura, valida dal 1° gennaio 2025, è volta a favorire la regolarizzazione spontanea dei debiti contributivi, con l'obbiettivo di agevolare i datori di lavoro in difficoltà economiche.

**Sicurezza sul lavoro** – Il decreto prevede all'art. 1 una serie di novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare:

1. Viene prevista la redazione annuale, da parte del Ministero del Lavoro, di una relazione alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, che dovrà contenere l'indicazione di misure per migliorare le condizioni di sicurezza ( lett. b ):
2. Nell'ambito della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente viene riconosciuta la possibilità di svolgere visite mediche preventive per valutare l' idoneità alla mansione specifica anche in fase preassuntiva (lett. d, punto 1.1).
3. L'opportunità se svolgere le visite mediche precedenti alla ripresa del lavoro , a seguito di assenze superiori a sessanta giorni continuativi, viene valutata dal medico competente ( lett. d, punto 1.3 ):
4. Sempre nell'ambito della sorveglianza sanitaria viene introdotta la possibilità per il medico competente di evitare la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati risultanti dalla cartella clinica del lavoratore ( lett.d , punto 2 )
5. Per le attività lavorative svolte in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei, se le lavorazioni non danno luogo ad emissioni di agenti nocivi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare tramite PEC, al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato (INL), l'uso dei locali allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti di idonee condizioni di aerazione , illuminazione e microclima. I locali potranno essere utilizzati entro 30 giorni dalla comunicazione, salvo espresso divieto ( lett. e ).

**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

**EL ALGORITMO  
SUENA BIEN**

Bilbao  
Madrid  
Barcelona  
San Sebastián  
Sevilla  
Vigo  
Vitoria  
Valencia  
International Desk



BUFETE BARRILERO  
y ASOCIADOS