

Marzo 2025

b-today

Derecho y Economía

Herencia y donación

Requisitos desahucios

Novedades materia laboral

Corporate Compliance

Plan de Reestructuración

Collegato lavoro



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

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

Fiscal	Herencia inmobiliaria y donación: Un movimiento para minimizar impuestos Álvaro Izquierdo	4
Público	A vueltas con los requisitos de los desahucios: inconstitucionalidad de los requisitos ajenos al propietario. Camino García-Moreno	5
Laboral y Seguridad Social	Durante el 2025, en materia laboral, se vienen curvas... Irene Santiago Fontáns	6
Penal	La carga probatoria de los Programas de Corporate Compliance en el procedimiento penal. Sofía Elizalde	9
Mercantil	Planes de reestructuración Arancha Corbal Espejo	10
Internacional	Le novità del collegato lavoro a partire dal 12 gennaio del 2025 Rossella Lo Galbo	12

Herencia inmobiliaria y donación: Un movimiento para *minimizar* *Impuestos*

Cuando hablamos de herencias y donaciones, la mayoría de los contribuyentes piensan en un trámite inevitable y costoso. Sin embargo, con una planificación fiscal inteligente, es posible optimizar la carga tributaria y asegurar que el patrimonio familiar pase a la siguiente generación con el menor impacto fiscal posible. ¿La clave? Un movimiento estratégico que combina la herencia de inmuebles en plena propiedad con la donación de la nuda propiedad.

El problema: pagar más de la cuenta

Imaginemos una familia típica: los abuelos (primera generación) dejan su patrimonio inmobiliario en herencia a su único descendiente directo (segunda generación), quien, a su vez, algún día lo transmitirá a su descendencia (tercera generación). Si todo sigue el curso tradicional, la adquisición última por la tercera generación supondrá que el mismo patrimonio inmobiliario haya tributado dos veces en el Impuesto de Sucesiones y, además, haya soportado el Impuesto sobre el Patrimonio o el Impuesto de Solidaridad de Grandes Fortunas durante décadas. Por si fuera poco, al fallecer la segunda generación, los nietos deberán pagar nuevamente la plusvalía municipal sobre el patrimonio inmobiliario y enfrentarse a un escenario fiscal normativo incierto. ¿Resultado? Más impuestos, menos patrimonio familiar.

La solución: heredar y donar en unidad de acto

La estrategia consiste en que la segunda generación (descendiente directo) reciba la plena propiedad y, de inmediato, done la nuda propiedad a la tercera generación (nietos), reservándose el usufructo vitalicio. ¿Ventajas?

1. Cero IRPF y Plusvalía Municipal para el donante: Al donar la nuda propiedad poco después de heredar, no hay plusvalía generada ni ganancia patrimonial en IRPF.

2. Impuesto de Donaciones reducido: Muchas comunidades bonifican entre un 90% y un 99% las donaciones entre familiares directos.

3. Menos Impuesto de Patrimonio: La nuda propiedad tiene un valor fiscal menor que la plena propiedad, reduciendo la carga tributaria para la segunda generación. Además, una menor base imponible supone un tipo impositivo más bajo, generando un ahorro adicional significativo.

4. Bloqueo de normativa fiscal favorable: La Sentencia del Tribunal Supremo nº 261/2024 establece para adquisiciones lucrativas mortis causa el mismo criterio mantenido por la Dirección General de Tributos en CV2386-16 para adquisiciones lucrativas inter vivos: que la normativa vigente en el momento del desmembramiento de la propiedad será la que se aplique cuando el usufructo se extinga. Si hoy la donación está bonificada, esa ventaja se mantendrá cuando se extinga el usufructo.

5. Los rendimientos generados pertenecen al usufructuario, por lo que el donante no pierde la rentabilidad propia del activo.

La planificación fiscal no es solo para grandes fortunas. Este enfoque permite que cualquier familia optimice la transmisión de su patrimonio inmobiliario de generación en generación sin sobresaltos fiscales. La clave está en anticiparse y aprovechar las ventajas fiscales que ofrece la normativa actual para que así Hacienda no herede por ti.

Álvaro Izquierdo

Graduado en Derecho, Titulado Superior en Administración y Dirección Internacional de Empresas (European Business School-Dos menciones en Matrícula de Honor), Máster de Acceso a la Abogacía y Máster en Asesoría Fiscal (Universidad de Navarra-Beca de Excelencia)

a.izquierdo@barrilero.es
LinkedIn

A vueltas con los requisitos de los desahucios: inconstitucionalidad de los requisitos ajenos al propietario

A finales de mayo de 2023 entró en vigor la Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda, comúnmente denominada la “Ley de Vivienda” y desde entonces -e incluso desde antes de su entrada en vigor- ha venido causando gran controversia y se ha visto sometida a control y análisis por parte de los Tribunales.

Pues bien, el último de los pronunciamientos judiciales al respecto ha tenido lugar el pasado 29 de enero con la Sentencia núm. 26/2025 del Pleno del Tribunal Constitucional (Rec. 5514/2023), mediante la cual el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucionales ciertos apartados de la Ley de Enjuiciamiento Civil incorporados por la denominada Ley de Vivienda respecto de los requisitos para la admisión a trámite de las demandas de recuperación de la posesión.

En concreto, la Ley de Vivienda modificaba el artículo 439 de la Ley de Enjuiciamiento Civil al incorporar los siguientes requisitos para la admisión a trámite de las demandas de desahucio:

- Que el propietario gran tenedor acredite si la parte demandada se encuentra o no en situación de vulnerabilidad económica (artículo 439.6.c) de la Ley de Enjuiciamiento Civil).
- Que el propietario gran tenedor acredite que existiendo vulnerabilidad de la parte demandada se ha sometido al procedimiento de conciliación o intermediación establecido por las Administraciones Públicas competentes (artículo 439.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

El Recurso de Inconstitucionalidad tramitado y que ha dado lugar a la efectiva declaración de inconstitucionalidad de dichos requisitos, mantenía que la exigencia de dichos requisitos era desproporcionada e irrazonable puesto que:

- Respecto de la previa acreditación de la situación de vulnerabilidad económica (artículo 439.6.c) de la Ley de Enjuiciamiento Civil), se considera que no es necesario para el cumplimiento del fin que pretende alcanzar, en tanto en cuanto puede ser fácilmente acreditado por el propio demandado en su contestación a la demanda, conforme al artículo 438 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- Respecto de la previa acreditación del sometimiento a un procedimiento de conciliación o intermediación (artículo 439.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), se considera que el fin de la Ley de Vivienda -conforme a su exposición de motivos- no es evitar la tramitación de procedimientos de desahucio, sino garantizar o reforzar el ejercicio de competencias de carácter social y de protección de la vivienda por las administraciones competentes y, por tanto, que no pueden depender los derechos de los propietarios de que la administración cumpla con sus funciones y, más aún, cuando ni siquiera se establecen plazos para que la administración cumpla con dichas funciones sociales, esto es, lleve a cabo la conciliación o intermediación propuesta.

A la vista de lo anterior, el Tribunal Constitucional ha estimado la inconstitucionalidad planteada y ha confirmado que las condiciones de admisibilidad de los desahucios previstas en los artículos 439.6.c) y 439.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil suponen trasladar a los propietarios una carga probatoria desmesurada susceptible de conocerse a través de medios igual o más asequibles durante la tramitación del proceso y, consecuentemente que “constituyen una barrera desproporcionada para el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, en las dos vertientes concernidas, resultando, por ello inconstitucionales y nulos por vulnerar el art. 24.1 CE.”

De esta forma, el pronunciamiento del Tribunal Constitucional ha liberado a los propietarios de acreditar circunstancias que única y exclusivamente pueden ser acreditadas por la persona que se encuentra en posesión de la vivienda en cuestión, así como de que el procedimiento de desahucio dependa de los tiempos de la administración.

En consecuencia, de nuevo, nos encontramos a vueltas con la Ley de Vivienda y expectantes de si la misma sufrirá nuevos cambios, lo que nos empuja y obliga a mantenernos actualizados y a ser escrupulosos en el estricto cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos a fin de hacer valer los derechos de nuestros clientes, en uno u otro sentido.

Camino García-Moreno

Graduada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas (Universidad Pontificia Comillas), Máster de Acceso a la Abogacía (Universidad Autónoma de Madrid)

c.garciamoreno@barrilero.es
LinkedIn

Durante el 2025, en materia laboral, *se vienen curvas...*

Si bien los últimos años ya han sido convulsos para el derecho laboral, el 2025 tampoco será un año tranquilo. El Gobierno planea aprobar reformas laborales por las que se amplían derechos a las personas trabajadoras y se imponen más obligaciones a las empresas. Las más relevantes:

1. Cambios en materia de jornada.

A falta de aprobación definitiva por el Congreso, el Consejo de Ministros ha sacado adelante un Anteproyecto de Ley por el cual se establecen modificaciones en materia de jornada.

En este sentido, se establece la reducción de la jornada máxima a 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual sin reducción de salario, previéndose que los contratos a tiempo parcial que actualmente alcancen esa jornada pasen a considerarse automáticamente suscritos a tiempo completo, y, los de jornada inferior, mantengan su número de horas, pero incrementándose el salario, dado que habrá que adecuar los porcentajes de jornada a la nueva jornada máxima legal.

Pero esta no es la única modificación que prevé el mencionado Anteproyecto. Dicha norma establece también la obligación de las empresas de contar con un registro horario digital al que pueda acceder directamente la Inspección de Trabajo a fin de comprobar el cumplimiento en materia de jornada, previéndose un endurecimiento de las sanciones por incumplimientos relativos a tiempo de trabajo. No sólo se incrementan cuantías, sino que éstas serán impuestas por cada trabajador afectado.

Así mismo, también se pretende reforzar el derecho a la desconexión digital otorgándole la consideración de derecho “irrenunciable”, lo que significa que ningún trabajador puede ser obligado a renunciar a este derecho ni si quiera de manera voluntaria.

2. Modificación del sistema de indemnizaciones en caso de despido.

Siguiendo la decisión (no vinculante) del Comité Europeo de Derechos Sociales ante una consulta planteada por UGT, el Gobierno planea modificar el sistema de indemnizaciones en caso de despido optando por una indemnización no tasada que deba cuantificarse de manera individualizada en atención a las circunstancias personales de la persona trabajadora.

Esta modificación supondría que las indemnizaciones ya no dependerían de la antigüedad y salario de los despedidos, sino que variarían en función de sus situaciones personales, lo que, en nuestra opinión, conllevará una gran inseguridad jurídica y, nos aventuramos a decir, mayor litigiosidad.

3. Eliminación de la extinción automática del contrato de trabajo cuando una persona trabajadora obtiene una Incapacidad Permanente, obligando a la empresa a adaptar el puesto de trabajo o a reubicar al empleado en otro puesto adecuado.

4. Implementación de auditorías algorítmicas obligatorias con el objetivo de identificar y corregir sesgos discriminatorios. Estas auditorías contarán con la participación sindical tanto en el diseño como en la evaluación de los algoritmos, además, se prevé la creación de un “indicador de riesgo de automatización” que permita al Ministerio identificar a los trabajadores más vulnerables a la automatización.

5. Aprobación del Estatuto de Becario, creando un marco legal que aborde la regulación de las prácticas, protegiendo a los estudiantes y evitando su uso fraudulento.

6. Propuesta de establecer un sistema que permita la participación sindical en los Consejos de Administración, es decir, que el máximo órgano de dirección de la compañía incorpore representantes sindicales con la finalidad de otorgarles capacidad real para participar en decisiones estratégicas.

7. Nuevo marco legal que reformule los derechos de las personas trabajadoras en el ejercicio de la huelga, priorizando su protección y evitando represalias.

Dado que el partido político que promueve la mayoría de las reformas está gobernando en minoría, veremos cuántas de estas propuestas son finalmente aprobadas y cuales quedan en papel mojado. Tendremos que estar atentos porque ¡se vienen curvas!

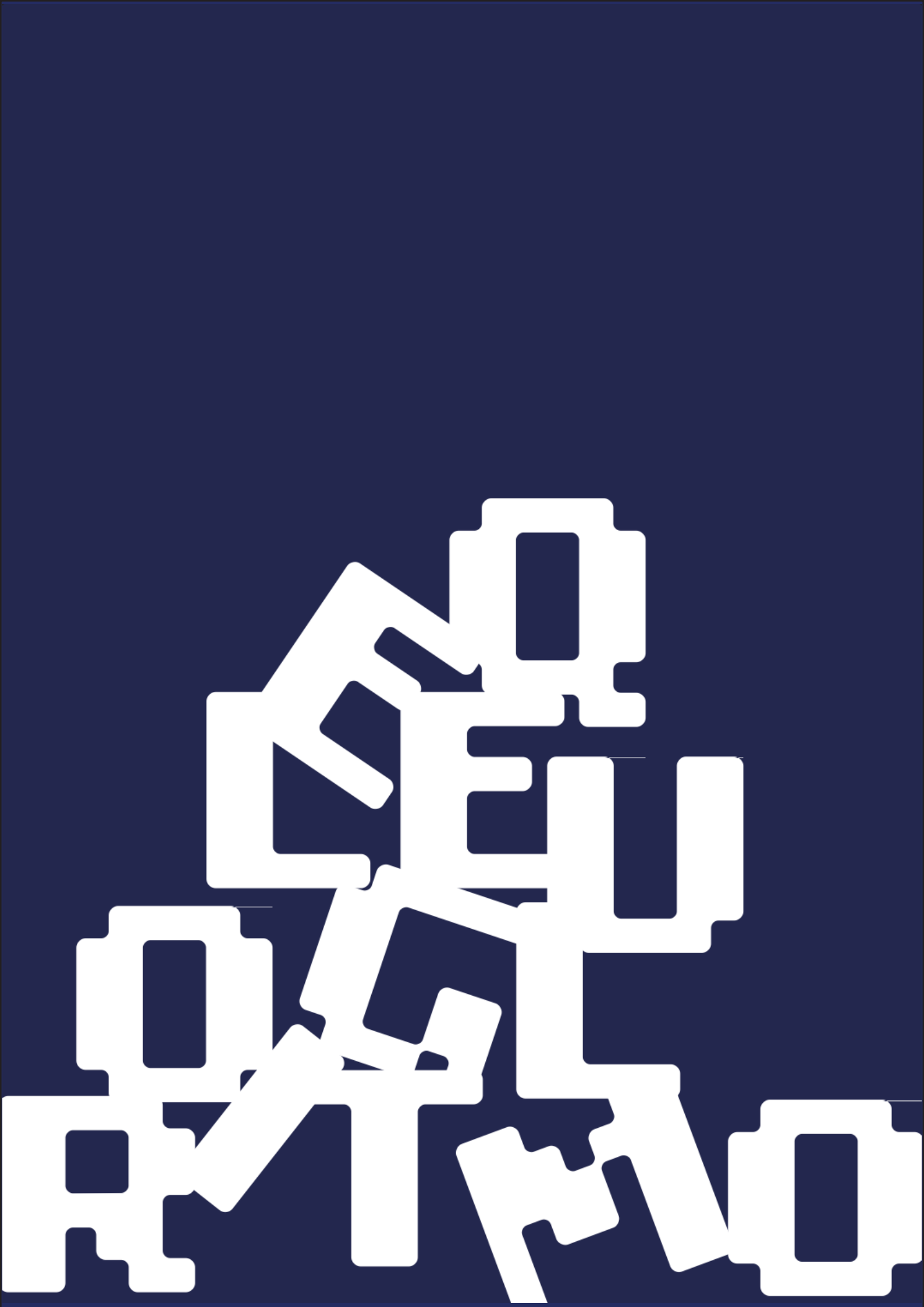
Irene Santiago Fontáns

Licenciada en derecho por la Universidad de Santiago de Compostela, máster en derecho laboral en ISDE, es miembro de la división laboral de Bufete Barrilero y Asociados en Barcelona.

i.santiago@barrilero.es
LinkedIn

LA SOSTENIBILIDAD SUENA BIEN

2k24-2k25



La carga probatoria de los Programas de *Corporate Compliance* en el procedimiento penal.

Con la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Código Penal, el legislador también previó la posibilidad de que éstas quedaran exentas de responsabilidad si se daba cumplimiento a una serie de requisitos, que es lo que hoy en día conocemos comúnmente como la adopción de un Programa de Corporate Compliance o Modelo de Prevención de Delitos.

Lo anterior, nos lleva necesariamente a preguntarnos cómo deberá probarse, en caso de que una sociedad ostente la condición de investigada o acusada en un proceso penal, la eficacia de dicho modelo de prevención, a los efectos de poder obtener la exención de responsabilidad penal.

Para dar una respuesta adecuada y completa, distintas cuestiones deben ser analizadas:

1. ¿Es suficiente con disponer de un Programa de *Corporate Compliance* para obtener la exención de responsabilidad penal?

La respuesta es un rotundo no. La jurisprudencia ha sido muy clara en determinar que la mera existencia del Programa de *Corporate Compliance* ni exime ni atenúa la responsabilidad penal, pues debe acreditarse su eficacia, utilidad y suficiencia, esto es, su aptitud para minimizar razonablemente los riesgos de incumplimientos por la persona jurídica, así como la efectiva imposición de una cultura de cumplimiento en la sociedad.

Ejemplo de ello es el Auto dictado por la Sala de lo Penal de Audiencia Nacional de fecha 14 de marzo de 2022, que denegó la solicitud de sobreseimiento y archivo respecto a la compañía Deloitte por no haber acreditado la eficacia y utilidad de su modelo de cumplimiento.

2. ¿A quién corresponde la carga de la prueba?

Encontrándonos en el marco de un procedimiento penal, parece fácil deducir que la carga de la prueba recae, en todo caso, sobre la acusación. De hecho, así se pronunció el Tribunal Supremo en su destacada Sentencia de 29 de febrero de 2016, al entender la ausencia de una cultura de control en la empresa como elemento del tipo objetivo y que, por ello, era la acusación quién debía practicar prueba suficiente acreditativa de la inexistencia o deficiencia del sistema de cumplimiento de la persona jurídica acusada, por no contar con controles eficaces dirigidos a la evitación de la actividad delictiva.

Discrepa la Fiscalía General del Estado, que en su Circular 1/2016 entiende que los Programas de *Corporate Compliance* operan como excusa absolutoria, por lo que, si bien la acusación deberá probar la comisión del delito, será la sociedad quién deba acreditar que el modelo de cumplimiento cumple las condiciones y requisitos legales.

A pesar de lo anterior, tampoco existen demasiados pronunciamientos jurisprudenciales al respecto, limitándose a seguir la línea establecida, con alguna excepción.

Pues bien, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo nº 298/2024, de 8 de abril -ponente Antonio del Moral-, ha dado un giro jurisprudencial determinando, por primera vez, que la carga probatoria relativa a demostrar la existencia y eficacia de los modelos de *Compliance* recae en la defensa, en contradicción con lo que se había establecido inicialmente.

Y ello por cuanto la eventual inexistencia de un plan eficaz de cumplimiento tiene la consideración de elemento negativo del tipo, actuando a efectos procesales como una eximente, **siendo que la carga de la alegación de ese factor excluyente de la responsabilidad debe recaer en la defensa**, hasta el punto de que si ésta se abstiene de proponer prueba alguna al respecto, sería legítimo entender acreditado que no existía tal plan de cumplimiento.

3. ¿Cuáles son los medios probatorios idóneos?

Si bien el elemento esencial es la aportación documental del Modelo de Prevención de Delitos, ello no puede ser suficiente para verificar la eficacia en la implementación. Para ello, en la práctica, se complementa con declaraciones testificales, como la del *Compliance Officer* o cualquier otro miembro del órgano de control.

Sin embargo, en los últimos años ha cogido relevancia como instrumento de valoración de la idoneidad y la suficiencia del Programa de *Compliance* el **informe pericial emitido por experto independiente en la materia**, que deberá pronunciarse, no únicamente sobre la existencia y la eficacia del modelo en términos genéricos, sino incidir en las razones por las que, a pesar de haberse establecido controles, el hecho investigado tuvo lugar.

Sofía Elizalde

Grado en Derecho y Bachelor in Global Governance (ESADE, Business & Law School).
Máster de Acceso a la Abogadía y Máster de Especialización en Derecho Penal Económico y Compliance (Universitat Pompeu Fabra – Barcelona School of Management).
Curso avanzado en defensa penal y procesal de la persona jurídica (Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona).

s.elizalde@barrilero.es
LinkedIn

Planes de reestructuración

Una clave indispensable para la gran empresa en 2025

Los planes de reestructuración se regulan por primera vez en el ordenamiento concursal español con la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, que reformó en profundidad el Texto Refundido de la Ley Concursal (TRLR) para transponer la Directiva (UE) 2019/1023 sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones. En concreto, dicha norma introdujo un nuevo régimen jurídico para afianzar la reestructuración temprana y preventiva como alternativa principal para evitar o superar la insolvencia.

El artículo 614 del TRLR define la reestructuración como el conjunto de medidas adoptadas para modificar la composición, condiciones o estructura del activo y del pasivo de una empresa, así como cualquier otra acción que pueda influir en su organización para asegurar su viabilidad y continuidad. Este concepto adquiere especial relevancia en el contexto actual, donde la volatilidad de los mercados y las transformaciones sectoriales obligan a las empresas a anticiparse a escenarios adversos mediante estrategias preventivas que refuercen su sostenibilidad financiera.

La reestructuración preventiva se ha convertido en una herramienta esencial para garantizar la continuidad y competitividad de las grandes empresas. Los planes de reestructuración se erigen como una solución práctica para adaptar la estructura financiera, mejorar la liquidez y renegociar las obligaciones de pago de forma ordenada.

En un entorno empresarial cada vez más complejo, donde las decisiones corporativas no pueden basarse únicamente en cálculos financieros, sino que exigen una visión estratégica y un profundo conocimiento de las implicaciones normativas, los planes de reestructuración facilitan la búsqueda de consensos con acreedores y demás actores implicados, buscando una salida viable que evite la liquidación o la paralización de la actividad. Para las compañías de gran tamaño, esta vía se convierte en un instrumento de gran valor añadido, puesto que no solo protege la reputación empresarial, sino que, en muchos casos, permite el relanzamiento de la compañía bajo una estructura más sólida.

No obstante, la adopción de un plan de reestructuración no es un proceso exento de desafíos. La identificación temprana de los síntomas de deterioro financiero, la negociación con los acreedores clave y la adaptación a los plazos y requisitos establecidos por la regulación concursal pueden resultar complejos si no se cuenta con una asesoría especializada. De ahí la importancia de un enfoque preventivo y estratégico, que integre tanto la perspectiva legal como la económica y financiera, para minimizar riesgos y maximizar las posibilidades de éxito.

Un aspecto clave de estos planes es el impacto en los socios de la sociedad afectada. El artículo 631 del TRLR establece que los socios no pueden bloquear un plan de reestructuración si este resulta necesario para evitar la insolvencia de la empresa, lo que representa una limitación a su derecho de oposición.

En particular, su apartado 4 prevé que las medidas adoptadas puedan incluir reducciones de capital, conversiones de deuda en capital y otras alteraciones que afecten la estructura societaria. Además, el artículo 632 TRLR permite la extensión de efectos del plan a los socios disidentes, reforzando su eficacia y asegurando la viabilidad de la compañía.

Existen cuatro pilares básicos en los que debe apoyarse toda gestión de planes de reestructuración estratégicos:

Diagnóstico temprano de riesgos:

Análisis de la situación financiera y operativa de la empresa para anticipar posibles escenarios de insolvencia y planificación de estrategias de reestructuración a medida que permitan uno de los fines esenciales de la operación, la adopción de decisiones acertadas en momentos críticos.

Diseño e implementación de planes de reestructuración:

Cada plan debe ser adecuado a las especiales condiciones de cada empresa, contemplar con detenimiento la proyección económica previsible, un calendario de pagos coherente con las expectativas económicas viables y acuerdos con acreedores que permitan mantener su confianza en el proyecto y, por lo tanto, accedan a lo propuesto en el plan de reestructuración. Todo ello sobre la base de una imprescindible adecuación legal de las propuestas a la normativa concursal vigente.

Negociación con acreedores y partes interesadas:

La negociación con entidades financieras, proveedores y demás acreedores relevantes debe partir de un criterio de búsqueda de un entendimiento que proteja tanto el valor en libros de la empresa como su base reputacional.

Seguimiento y defensa jurídica del plan aprobado:

Resulta absolutamente esencial mantener la guardia y el asesoramiento profesional en el denominado “día después”, de forma que la fase de ejecución del plan de reestructuración sea supervisada y pueda constatarse el cumplimiento de las condiciones pactadas, resolviendo las eventuales incidencias que pudieran surgir, como litigios o dificultades en la implementación del plan.

Por último, es fundamental resaltar la figura del experto en reestructuraciones, regulada en los artículos 672 y siguientes del TRLR. Este profesional juega un papel clave en la negociación y supervisión de los planes de reestructuración, garantizando su viabilidad y facilitando la comunicación entre deudores y acreedores, es por ello que para su elección es imprescindible valorar su experiencia en derecho concursal y financiero.

Con la mirada puesta en 2025, la preparación para escenarios futuros se convierte en una tarea ineludible para las grandes corporaciones que deseen mantener su competitividad y solvencia. La adecuada implementación de los planes de reestructuración, junto con el aprovechamiento de las herramientas legales disponibles, marcará la diferencia entre la continuidad y la desaparición de muchas empresas en un entorno

Aranha Corbal Espejo

Licenciada en Derecho por la Universidad de La Coruña, máster en Asesoría Jurídica de Empresas (MAJ) por el Instituto de Empresa, es miembro de la división mercantil - concursal de Bufete Barrilero y Asociados.

a.corbal@barrilero.es
LinkedIn

MARZO

Le novità del collegato lavoro a partire dal 12 gennaio del 2025

La legge n. 203/2024 introduce, tra le altre, diverse novità in materia di diritto del lavoro, intervenendo su diverse disposizioni normative. Di seguito, si segnalano brevemente le principali novità in vigore dal 12 gennaio 2025.

Art. 6 Sospensione della prestazione di cassa integrazione

L'art. 6 modifica l'art. 8 del D. Lgs. n. 148/2015 che disciplina la compatibilità tra il trattamento di Cassa integrazione e lo svolgimento di attività lavorativa. In particolare, la novità più importante sta nel fatto che il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo - durante il periodo di integrazione salariale - in tutti i casi non ha diritto al relativo trattamento per le sole giornate di lavoro effettuate.

Art. 10 Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro

L'art. 10 apporta "modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro". In particolare, agli articoli 31 e 34 del citato decreto legislativo:

la lettera a) abroga anticipatamente rispetto al previsto termine finale di vigenza del 30 giugno 2025 la previsione transitoria contenuta nel citato art. 31 che, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, consentiva all'utilizzatore di impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione avesse comunicato all'utilizzatore stesso l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determinasse in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Inoltre, la medesima lettera a), intervenendo sempre sull'articolo 31 del citato decreto, amplia il novero delle fattispecie esenti dai limiti quantitativi previsti dal comma 2 (30% per la previsione normativa e 25% per il nostro CCNL edilizia industria), includendovi:

- La somministrazione a tempo determinato di lavoratori ai sensi dell'art. 23 comma 2 dello stesso d. lgs. n. 81/2015 (che si riferisce alle ipotesi già esistenti di esenzione dai limiti quantitativi previste dalla disciplina sul contratto a termine, quali i contratti a termine conclusi per l'avvio di nuove attività, dalle start up, per attività stagionali, per spettacoli, per sostituzione di lavoratori assenti e di lavoratori over 50),
- La somministrazione a tempo determinato di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

la lettera b), integrando l'articolo 34, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 stabilisce che le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, ossia la disciplina delle c.d. causali del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, non operano in caso di impiego di:

- Soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- Di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento UE n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro previsto dall'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

Articolo 13 - Durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato

L'articolo 13 interviene sull'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza, v. nostro Suggerimento n. 592/2022).

La durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. Resta invariato l'ultimo periodo del comma 2, secondo cui, in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Articolo 14 - Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

L'articolo 14, nel modificare l'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge n. 81/2017, fissa il termine entro cui il datore di lavoro deve comunicare in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità.

Nel dettaglio, tale comunicazione deve essere effettuata entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità (v. nostro Suggerimento n. 176/2024).

Articolo 18 - Unico contratto di apprendistato duale

L'articolo 18, nel sostituire il comma 9 dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015, dispone che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- Apprendistato professionalizzante, come già previsto prima dell'entrata in vigore della legge in commento, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, decreto

legislativo n. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi. Tale possibilità di trasformazione è stata introdotta dalla legge in commento.

Articolo 19 - Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

Viene inserito il comma 7-bis nell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015 (che disciplina la procedura telematica obbligatoria per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro).

In particolare, viene previsto che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal già menzionato articolo 26 (ovvero l'obbligo di effettuare la procedura telematica di dimissioni). Tali ultime disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Vista la rilevanza dell'impatto operativo di questa specifica novità normativa ed in attesa dei necessari chiarimenti, si invitano le imprese a contattare gli uffici per ogni valutazione rispetto all'interpretazione e all'applicazione della norma in rapporto al caso di interesse.

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

**LA SOSTENIBILIDAD
SUENA BIEN**

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Vitoria
Valencia
International Desk
