

Abril 2025

b-today
Derecho y Economía

Retribución de los consejeros
Régimen de dietas
La Prueba Digital
Alquiler de Temporada
Inhabilitación y Compliance
Smart working



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

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

Mercantil	Retribución de los consejeros ejecutivos en sociedades no cotizadas Helene Atxa Andrés	4
Fiscal	Régimen de dietas en el contexto de los administradores. Santiago Llabrés Iglesias	6
Laboral y Seguridad Social	La Prueba Digital: Capturas de Pantalla de LinkedIn como Evidencia Irrefutable. María Baqueicoa	7
Prúblico	El Registro Único de Alquiler de Temporada: Nueva Normativa para los Alquileres de Corta Duración en España. Regina Bareño	10
Penal	Responsabilidades penales de administradores y alta dirección: La inhabilitación y el Compliance Martín Bilbao	12
Internacional	Lo Smart working nelle pubbliche amministrazioni Rossella Lo Galbo	14

Retribución de los consejeros ejecutivos en sociedades no cotizadas

El régimen retributivo de los administradores, y en particular el de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, ha sido y es aún a día de hoy motivo de controversia. La prueba está en la diferencia de criterios que existen en la materia entre la jurisprudencia y la doctrina de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública (DGSJFP).

El Tribunal Supremo, en la polémica Sentencia 98/2018 de 26 de febrero, que no dejó a nadie indiferente, definió el alcance de la reforma introducida por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, en cuanto a lo dispuesto en los arts. 217 (previsión estatutaria y aprobación por la junta del importe máximo de retribución), y 249 (firma de un contrato aprobado con el voto favorable de las dos terceras partes del consejo y abstención del afectado) de la Ley de Sociedades de Capital (LSC).

El Alto Tribunal se pronunció en contra de la tesis sostenida por la DGSJFP, según la cual existía un régimen general de retribución de los administradores (art. 217 LSC) y un régimen especial, aplicable a los consejeros ejecutivos (art. 249 LSC), de forma que el régimen retributivo de estos últimos escapa de lo dispuesto en el art. 217 LSC y, en consecuencia, sólo les era de aplicación el art. 249 LSC.

En la citada Sentencia, el Tribunal Supremo marcó una posición diferenciada, afirmando que ambos regímenes tienen que aplicarse de forma acumulativa y no alternativa; es decir, el régimen general que prevé el art. 217 LSC es aplicable a todos los administradores, incluyendo a los consejeros ejecutivos. En consecuencia, la remuneración de éstos ha de quedar regulada en estatutos, estar sujeta al importe máximo anual fijado por la junta para el conjunto de los administradores y plasmarse en un contrato, que deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los miembros del consejo y reflejar todos los conceptos que perciban por el desempeño de las funciones ejecutivas.

Además, el Tribunal Supremo abogó, en relación con los consejeros ejecutivos, por una menor rigidez en la interpretación de la reserva estatutaria, al objeto de adecuar las retribuciones de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas a las cambiantes exigencias de las propias sociedades y del tráfico económico en general, compaginándolo con las debidas garantías para los socios; sin embargo, la Sentencia no llegó a concretar los límites de la flexibilidad promulgada.

En este contexto, en el que la doctrina registral se ha ido adaptando gradualmente al criterio fijado por el Tribunal Supremo, la Resolución de la DGSJFP de 4 de junio de 2020 (BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020, 8802), amparándose en la ventana de flexibilidad antes citada, admitió la inscripción de una cláusula estatutaria que contemplaba sistemas alternativos de retribución para los consejeros ejecutivos.

Confirmó, de hecho, que los estatutos pueden remitirse al contrato que debe suscribir el consejero ejecutivo con la sociedad para que se detalle en éste si se le remunerará por todos o sólo por algunos de los conceptos retributivos fijados en los estatutos, sin que sea preciso modificarlos.

Recientemente, la DGSJFP se ha manifestado hasta en tres ocasiones sobre la determinación estatutaria de la retribución de los consejeros ejecutivos. La Resolución de 21 de octubre de 2024 (BOE núm. 281, de 21 de noviembre de 2024, 24307) se posiciona de forma novedosa sobre el grado de concreción que deben alcanzar las cláusulas estatutarias relativas a la retribución variable de los consejeros ejecutivos; así, no da por válida la siguiente redacción: “una retribución variable, según indicadores o parámetros generales de referencia”. Si bien es cierto que se reproduce exactamente el apartado 2.d) del art. 217 LSC, la DGSJFP concluye que el citado artículo exige que se determinen cuáles son los concretos indicadores o parámetros de referencia; en cualquier caso, indica que éstos han de interpretarse de manera flexible.

En una nueva Resolución de 21 de octubre de 2024 (BOE núm. 281, de 21 de noviembre de 2024, 24308), la DGSJFP analiza una cláusula estatutaria en la que se prevé, respecto a los consejeros ejecutivos, que los conceptos retributivos que percibirán anualmente los administradores serán determinados por la junta general y consistirán en uno o varios de los que se especifican en los estatutos. A su juicio, la cláusula es válida, dado que no se refiere a todos los administradores sino únicamente a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

La DGSJFP, en una Resolución posterior, de 30 de octubre de 2024 (BOE núm. 282, de 22 de noviembre de 2024, 24423), examina la cláusula estatutaria que establece que “la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá consistir en (...)”. El Registrador rechazó su inscripción por considerar que la retribución no puede tener carácter facultativo (podrá consistir...), sino que debe ser incondicional, no pudiendo quedar a la voluntad de la junta la determinación entre uno o varios de los conceptos retributivos previstos, o que pudiera ser retribuido o gratuito el cargo, como parece desprenderse, a su entender, de la locución “podrá consistir”. Sin embargo, la DGSJFP admite la inscripción de la cláusula discutida.

También conviene traer a colación la Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid 311/2024, de 4 de octubre, que confirma la falta de un criterio unánime en la materia. Así, la Audiencia Provincial, en oposición al criterio marcado por la DGSJFP, resuelve que, en el caso de que el cargo de consejero delegado sea gratuito, no será necesario que éste suscriba un contrato con la sociedad, dado que, en su opinión, lo que justifica la exigencia de celebrar el contrato que contemplan los apartados 3 y 4 del art. 249 LSC es concretamente la existencia de una retribución por

el desempeño de funciones ejecutivas.

A modo de conclusión, se puede afirmar que las últimas novedades en la materia evidencian la necesidad de establecer un criterio único, claro y compartido por la jurisprudencia, la doctrina y la práctica registral, con el objetivo último de garantizar una mayor seguridad jurídica en el universo societario español.

Helene Atxa Andrés

Graduada en Derecho y Relaciones Internacionales por la Universidad de Deusto, Máster de Acceso a la Abogacía por la Universidad Autónoma de Madrid, es miembro de la división mercantil de Bufete Barrilero y Asociados.

h.atxa@barrilero.es
LinkedIn

Régimen de dietas en el contexto de los administradores

El Tribunal Económico - Administrativo Central (TEAC) ha establecido recientemente, en resolución 1475/2024 de 30 de enero de 2025, que los administradores no podrán beneficiarse del régimen de dietas contemplado en el artículo 9 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RIRPF) en relación con las retribuciones percibidas por el desempeño del ejercicio de sus funciones mercantiles. Sí que podrán beneficiarse de este régimen, sin embargo, por las dietas que se deriven de su relación laboral con la entidad.

El TEAC debía enjuiciar si el régimen de exoneración de gravamen de dietas y gastos de desplazamiento del artículo 9 RIRPF es aplicable a los administradores de las personas jurídicas o si, por el contrario, dicha exención es únicamente aplicable a las relaciones laborales o estatutarias en las que concurren notas de dependencia, ajenidad y alteridad.

La referida resolución tiene su origen en la liquidación practicada por la Administración Tributaria a una entidad mercantil que había satisfecho a su administrador – quien además era socio del 70% de su capital – retribuciones anuales calificadas como rendimientos del trabajo, así como cuantías que la mercantil había declarado exceptuadas de gravamen, en concepto de dietas y asignaciones para gastos de viaje.

De forma tradicional, la Administración ha venido considerando que la exoneración de gravamen del régimen de dietas del artículo 9 RIRPF era aplicable únicamente a los rendimientos del artículo 17.1 LIRPF – rendimientos del trabajo por naturaleza – por ser los únicos en los que concurría la existencia de una relación de dependencia, ajenidad y alteridad.

Las retribuciones de los consejeros y administradores sociales, por su parte, no podían beneficiarse del régimen de dietas de la normativa del IRPF por encajar en el marco normativo del apartado segundo del propio artículo 17 LIRPF (específicamente, por imperativo legal, el art. 17.2.e LIRPF) – retribuciones por expresa decisión legal – en los que, a juicio histórico de la Administración, no se podían apreciar tales requisitos.

No obstante, el TEAC se desmarca de esta interpretación administrativa y confirma lo que el Tribunal Supremo, en Sentencia de 20 de junio de 2022, se encargó de matizar, al entender que tal diferenciación histórica no tenía el carácter universal interpretado y pretendido, pues era posible la existencia de retribuciones que, si bien perteneciendo a los rendimientos del trabajo por expresa disposición legal, esto es, rendimientos del apartado segundo del artículo 17 LIRPF, cumplieran con las notas de dependencia, ajenidad y alteridad.

A juicio del TEAC, el propósito de la normativa del IRPF con el régimen de dietas es exclusivamente compensatorio: pretende únicamente exonerar al trabajador de aquellos gastos que surgen como consecuencia de las necesidades laborales de la empresa. Para justificar la existencia de estos gastos, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 22 de julio de 2021, ha entendido que se

«exige la correlación entre gastos necesarios y desplazamientos realizados».

El TEAC, advierte, a pesar de las anteriores interpretaciones, que la referencia del artículo 9 RIRPF a la exoneración de dietas satisfechas a empleado o trabajador, impide su aplicación a las dietas percibidas por los administradores en virtud de su condición de tales. Por lo tanto, «si el administrador recibe únicamente retribuciones en virtud de dicha relación mercantil sin ostentar la condición de empleado, no tendrá derecho a aplicar el artículo 9 RIRPF», traducido lo anterior en que la totalidad de las dietas percibidas quedarán sujetas a imposición.

Por el contrario, si el administrador es además empleado de la entidad pagadora, no puede negarse la exoneración de gravamen de las dietas ni entender tampoco que la relación mercantil absorbe la relación laboral (la llamada ‘teoría del vínculo’), haciéndose necesario «considerar de manera independiente las retribuciones satisfechas».

De lo anterior, se deduce la importancia de analizar el origen o la causa de las dietas en cada supuesto para poder acogerse al régimen del artículo 9 RIRPF por las retribuciones derivadas de la relación laboral con la entidad.

Adicionalmente, y ya trasladados a la esfera de la persona jurídica - empleadora, será importante poder acreditar que las cantidades abonadas a los administradores por concepto de dietas y gastos de viaje responden, en efecto, a necesidades empresariales por razón de empleo (y no de administración), toda vez que, en relación con el hecho de a quién corresponde la carga de probar la realidad de los desplazamientos, el Tribunal Supremo ha manifestado, en recurso de casación para formar jurisprudencia (STS 426/2025, de 4 de febrero de 2025), que debe dirigirse la Administración al empleador por ser éste el obligado a acreditarlos y no el empleado persona física.

Santiago Llabrés Iglesias

Graduado en Derecho y Experto en Tributación por la Universidad Autónoma de Madrid. Máster de Acceso a la Abogacía por la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados.

s.llabres@barrilero.es
LinkedIn

La Prueba Digital: Capturas de Pantalla de LinkedIn como Evidencia Irrefutable

En el panorama legal actual, la tecnología redefine la manera en que se recopilan y presentan las pruebas. Un caso reciente del TSJ de Madrid (Sentencia de 19 de diciembre de 2024, EDJ 2024/814890) ilumina este cambio, demostrando el creciente reconocimiento judicial del valor probatorio de la información obtenida de redes sociales. Específicamente, este fallo judicial destaca la aceptación de capturas de pantalla de un perfil de LinkedIn como prueba decisiva en un litigio por incumplimiento de un pacto de no competencia.

Supuesto de hecho

Una especialista en reclutamiento, con un contrato indefinido y un salario mensual de €1.926, firmó una cláusula de no competencia por 12 meses tras su despido. Esta cláusula, además de prohibir explícitamente la competencia con la empresa, incluía la prohibición de contratar a sus empleados o clientes, y cualquier otra actividad similar dentro de su área geográfica de actuación. Tras su despido, la trabajadora aceptó un puesto en una empresa de consultoría de recursos humanos con actividades notablemente similares a las de su anterior empleadora. Esta coincidencia en las actividades profesionales desencadenó la presentación de una demanda por parte de la empresa argumentando un claro incumplimiento del pacto de no competencia.

La Prueba Digital

La evidencia probatoria presentada por la parte empresarial incluyó el currículum de la trabajadora (en inglés, sin traducción oficial) y, crucialmente, capturas de pantalla de su perfil de LinkedIn. Estas capturas mostraban con claridad sus nuevas funciones: responsabilidades de selección de personal, gestión del talento, y otras actividades que entraban directamente en conflicto con los términos del pacto de no competencia.

Este caso reviste una especial importancia por la aceptación, sin reservas, por parte del tribunal de dichas capturas de pantalla como prueba irrefutable. La evidencia digital, a menudo objeto de debates sobre su admisibilidad en procesos judiciales, se convirtió aquí en un elemento central del argumento de la empresa, demostrando su validez probatoria. El TSJ de Madrid, al confirmar la sentencia de primera instancia, no solo validó el uso de estas capturas, sino que enfatizó la ausencia de impugnación de esta evidencia por parte de la defensa durante el proceso judicial. Esta falta de impugnación, combinada con la clara correlación entre las funciones descritas en LinkedIn y las restricciones del pacto, resultaron determinantes en la resolución favorable a TSP.

La decisión judicial sienta un precedente significativo, reconociendo explícitamente el creciente valor probatorio de la información obtenida a través de las redes sociales. La fácil accesibilidad y la naturaleza inmutable del registro digital de las actividades profesionales en plataformas como LinkedIn están revolucionando la recopilación y el análisis de la evidencia en litigios laborales.

Conclusión

La sentencia del TSJ de Madrid marca un antes y un después en la valoración de la prueba digital, al aceptar sin reservas capturas de pantalla de LinkedIn como evidencia clave en un litigio laboral. Este fallo no solo legitima el uso de información obtenida de redes sociales, sino que también refleja cómo la digitalización está redefiniendo la forma en que se demuestran los hechos en los tribunales.

El impacto de esta decisión va más allá del caso concreto, ya que abre la puerta a una mayor vigilancia sobre la actividad profesional en línea. Tanto empleados como empresas deben ser conscientes de que su presencia digital puede ser utilizada en su contra o a su favor en disputas legales. Este precedente refuerza la necesidad de un uso estratégico y prudente de las plataformas digitales, al tiempo que consolida su papel como fuentes probatorias en la era moderna.

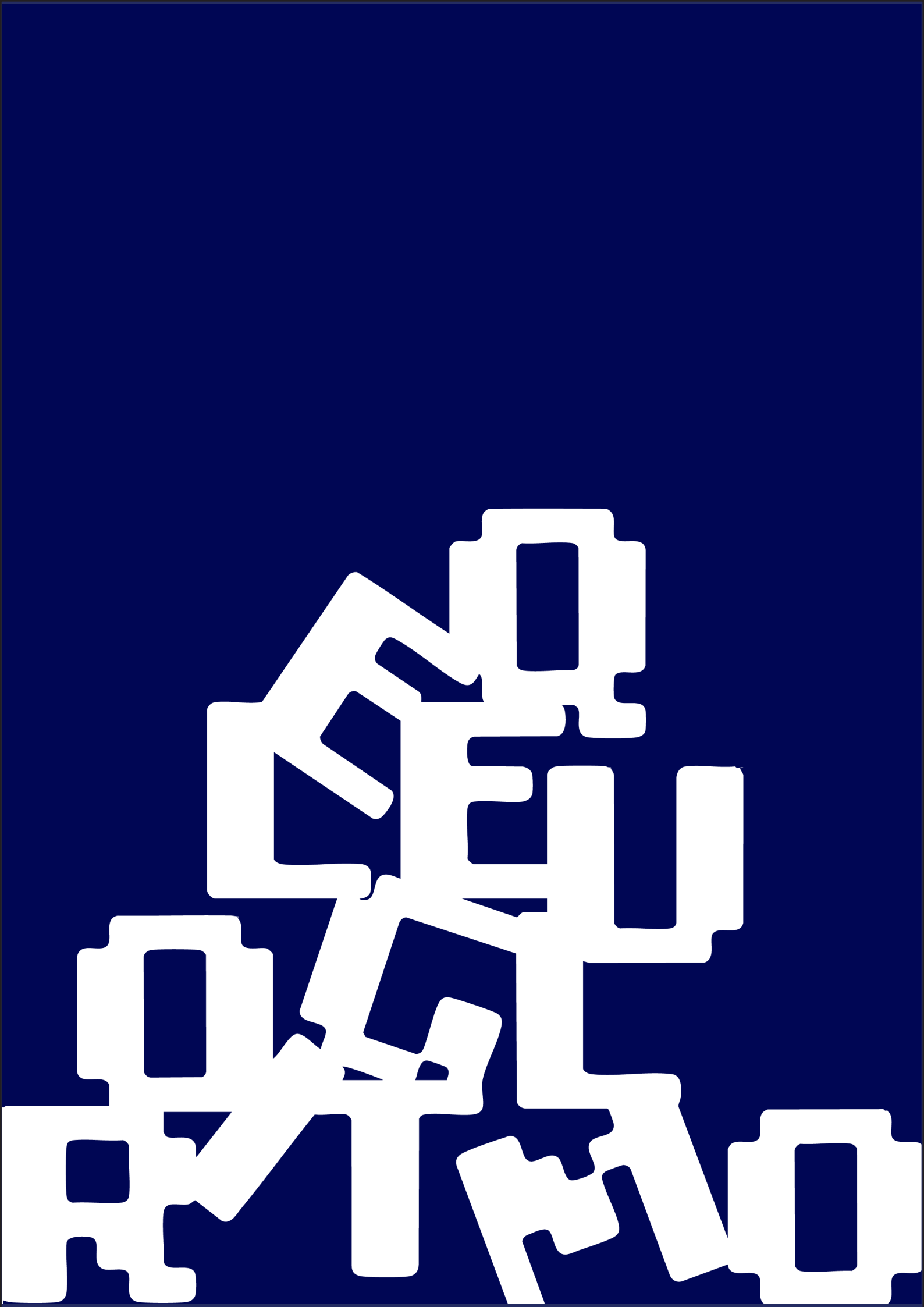
María Baqueicoa

Graduada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas (ICADE), Doble Máster de Acceso a la Abogacía y Asesoría Jurídica de Empresas Bilingüe, es miembro de la división laboral y de Seguridad Social de Bufete Barrilero y Asociados.

m.baqueicoa@barrilero.es
LinkedIn

LA SOSTENIBILIDAD SUENA BIEN

2k24-2k25



El Registro Único de Alquiler de Temporada: Nueva Normativa para los Alquileres de Corta Duración en España

El auge del turismo y el uso masivo de plataformas de alquiler a corto plazo como Airbnb han generado la necesidad de regular este mercado en España. Para mejorar la transparencia, el control y garantizar el cumplimiento de las normativas fiscales y administrativas, se ha creado el **Registro Único de Alquiler de Temporada**, una nueva regulación que entrará en vigor en **julio de 2025**. Esta medida es el resultado de la promulgación del **Real Decreto 1312/2024, de 23 de diciembre**, publicado en el **Boletín Oficial del Estado (BOE) el 24 de diciembre de 2024**, y que comenzó a aplicarse de forma progresiva el **2 de enero de 2025**.

¿Qué es el Registro Único de Alquiler de Temporada?

El **Registro Único de Alquiler de Temporada** es un sistema digital obligatorio en el que los propietarios de inmuebles destinados al alquiler temporal o de corta duración deberán registrar sus propiedades. Esta plataforma, denominada **Ventanilla Única Digital de Arrendamientos**, tiene como objetivo centralizar los datos relativos a los alquileres de temporada (esto es, contrato de corta duración, de habitación, de apartamentos turísticos, y de embarcaciones), asegurando que los arrendadores cumplan con las obligaciones fiscales y administrativas estipuladas por la normativa española.

La implementación de este registro responde a la creciente demanda de regulaciones claras en un mercado que, hasta ahora, ha funcionado en gran medida de manera informal. Gracias al sistema, tanto los propietarios como los inquilinos podrán tener acceso a una base de datos que permitirá verificar la legalidad de las propiedades y las condiciones en las que se ofrecen.

Procedimiento de Registro

El proceso para registrar una propiedad en el Registro Único de Alquiler de Temporada **es sencillo y consta** de tres pasos principales:

- 1. Acceso al sistema digital:** El propietario debe obtener su número de registro accediendo a la plataforma habilitada por el Colegio de Registradores. Una vez registrado, podrá gestionar la información de su propiedad.
- 2. Formulario de inscripción:** El propietario deberá completar un formulario detallado con información acerca de la propiedad destinada al alquiler temporal. Esta información incluye la ubicación, el tipo de alojamiento y las condiciones específicas de la propiedad.
- 3. Presentación de documentación:** El registro no solo se basa en los datos proporcionados en el formulario, sino que también requiere la presentación de documentos oficiales,

como el **título de propiedad**, el **certificado energético** y, dependiendo de la ubicación, una **licencia turística** u otros permisos específicos. Esta documentación garantiza que la propiedad cumple con los requisitos legales y los estándares de seguridad.

Obligaciones Legales para los Arrendadores

Con la puesta en marcha de esta nueva normativa, los arrendadores deben tener en cuenta una serie de obligaciones legales para poder operar de manera legal en el mercado de alquiler de corta duración. Estas obligaciones incluyen:

- **Cumplir con las normativas locales:** Es esencial que las propiedades estén al día con las regulaciones de urbanismo, seguridad y accesibilidad establecidas por las autoridades locales. Esto puede implicar la obtención de permisos y licencias adicionales.
- **Declarar los ingresos obtenidos:** Los arrendadores deben declarar los ingresos generados por el alquiler temporal de sus propiedades y cumplir con sus responsabilidades fiscales, incluyendo el pago de impuestos sobre estos ingresos.
- **Licencias y permisos:** En función de la ubicación de la propiedad y su naturaleza, puede ser necesario contar con una licencia turística u otros permisos que certifiquen la aptitud del inmueble para el alquiler de corta duración.

Estas obligaciones están diseñadas no solo para garantizar que las propiedades sean seguras y legales, sino también para que los arrendadores contribuyan a la economía formal mediante el cumplimiento de sus deberes fiscales.

El incumplimiento de la normativa del **Registro Único de Alquiler de Temporada** puede acarrear serias consecuencias para los propietarios. Entre las sanciones más comunes se incluyen:

- **Multas económicas:** Los propietarios que no registren sus propiedades o no cumplan con las obligaciones fiscales pueden ser sancionados con multas que varían en función de la gravedad de la infracción.
- **Restricciones operativas:** Los arrendadores que no se ajusten a las regulaciones podrían enfrentar restricciones que limiten su capacidad para ofrecer alquileres de temporada, afectando negativamente su negocio.
- **Revocación de licencias:** En casos de infracciones graves o reiteradas, las autoridades competentes pueden revocar las licencias o permisos necesarios para operar como alquiler temporal, lo que podría poner fin a la actividad del propietario.

Por lo tanto, es crucial que los propietarios se mantengan informados sobre las normativas locales y nacionales y cumplan con todos los requisitos legales para evitar sanciones y proteger su reputación en el mercado.

El Registro Único de Alquiler de Temporada se presenta como una herramienta clave para regular el sector de los alquileres de corta duración en España. Esta nueva normativa busca garantizar un mercado más transparente, seguro y eficiente tanto para los arrendadores como para los inquilinos. Los propietarios deben adaptarse a las regulaciones, registrar sus propiedades en el sistema y cumplir con sus obligaciones fiscales y administrativas para evitar sanciones y asegurar que su negocio opere de forma legal.

Con la implementación de este sistema, España se posiciona como líder en la regulación de los alquileres de corta duración, siguiendo las directrices establecidas por la Unión Europea. Es importante que los propietarios se mantengan al tanto de cualquier cambio en la normativa y estén preparados para cumplir con las nuevas exigencias. El cumplimiento de estas regulaciones es fundamental para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de un mercado de alquiler transparente y bien gestionado.

Regina Bareño

Licenciatura en Derecho (Universidad de Deusto), Diplomatura en Económicas (Universidad de Deusto).

LinkedIn
r.bareno@barrilero.es

Responsabilidades penales de administradores y alta dirección: *La inhabilitación y el Compliance*

La reciente STS 121/2025 de 13 de febrero ha tenido ocasión de pronunciarse en el análisis de un supuesto que no es de los habituales en la Sala Segunda: un delito contra la seguridad y salud de los trabajadores y lesiones ocasionadas a consecuencia de un accidente de trabajo. Al margen de las cuestiones jurídicas principales que aborda la resolución, centra nuestra atención para estas líneas la pena impuesta al gerente de la empresa en cuestión, a quien, además de la pena de prisión, evitable mediante el beneficio de la “suspensión”, se le impone la inhabilitación para el cargo de gerente con la misma extensión que la prisión, esto es, un año y seis meses en el caso concreto.

Sucede que, en tipologías de delitos como el mencionado, la mayor contingencia que puede sufrir un condenado no va a ser, precisamente, una pena de prisión que tiene unos mecanismos lo suficientemente favorables como para evitar su ejecución, pero, sí pueden existir esas restricciones de derechos, inesperadas, que suelen ocasionar un perjuicio mayúsculo al condenado al privarle de ejercer su profesión, oficio o cargo.

En el caso de la Alta Dirección, el problema puede presentarse con las pretensiones expansivas de la Fiscalía al entender que la limitación debe alcanzar al ejercicio de la profesión o cargo (gerencia, dirección de empresas etc.) y no limitada sólo al ámbito concreto donde se produjo el perjuicio (ejercicio de funciones en materia de seguridad y salud laboral). Siendo defendible y absolutamente razonable esta segunda postura, lo habitual es que la solicitud punitiva se extienda al ejercicio del cargo, en este caso de gerente, como sucede en el caso de esta resolución.

Como vemos, una inhabilitación para el cargo de administrador o gerente puede conllevar no sólo una privación de un derecho, sino una auténtica sanción pecuniaria por el grave quebranto económico que esto puede suponer para el condenado, que se ve privado, en el mejor de los casos, de poder desarrollar el resto de las funciones gerenciales, que, precisamente, son el noventa por ciento de su trabajo.

Para empezar a mejorar este oscuro panorama, debemos recordar que, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales designe al administrador como sujeto obligado en esta materia, ello no supone que esta responsabilidad pueda trasladarse mecánicamente al ámbito penal, sino que ha de examinarse la responsabilidad personal concreta del acusado en los hechos. En este sentido, el propio artículo 318 del Código Penal está diseñado para la búsqueda del responsable en una organización amplia como lo es la empresa, estableciendo que responderá el administrador o la persona encargada del servicio de seguridad y salud laboral. Es decir, como aconseja la lógica empresarial, y reconoce el artículo al utilizar la conjunción disyuntiva “o”, esta responsabilidad se puede delegar por el empresario hacia la persona competente.

Por lo tanto ¿cómo evitamos esta situación? La medida ha de ser preventiva y provenir desde la implantación de un Compliance Penal. Esta herramienta nos va a permitir entender el funcionamiento de la responsabilidad del administrador por sus propios actos y por los cometidos por terceros que de él dependen y, así, articular las medidas para trasladar la responsabilidad hacia la persona que desarrolla una competencia, mediante una delegación bien hecha.

Por ejemplo, los organigramas insertos en los propios Protocolos de Prevención de Riesgos Laborales (siendo extensible a materias como la gestión medioambiental, por ejemplo) no siempre responden a la realidad operativa de la empresa, a esto podemos añadir que, en muchas ocasiones, es patente la ajenidad del llamado a responder por infracciones en materia de seguridad y salud laboral, al ser una materia muy técnica que exige conocimientos y titulación específica, debiendo depurarse los organigramas cuando las responsabilidades allí contenidas no son reales.

Es decir, siendo evitable el riesgo de atribución de responsabilidad y condena, tenemos en el Compliance la herramienta idónea que, bien desarrollada, nos permita mitigar o evitar consecuencias como las señaladas al inicio. Aunque pueda parecer que su utilidad práctica se limita a evitar la responsabilidad penal de la persona jurídica, también las personas físicas pueden verse beneficiadas por este instrumento.

Un análisis de los organigramas funcionales nos permitirá “concretar el proceso de formación de voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas” tal y como prescribe el artículo 31 bis del Código Penal en el ámbito de la responsabilidad penal de la persona jurídica, y así alertar de responsabilidades y disponer los cortafuegos que procedan, porque, la responsabilidad por los hechos cometidos por terceros no se traslada de manera objetiva hacia el administrador, sino que puede ser delegada bajo el principio de especialidad que rige en la gestión de la empresa moderna, pero la forma ha de acompañar al contenido.

Martín Bilbao

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

m.bilbaolorente@barrilero.es
LinkedIn

ABRIL

Lo Smart working nelle pubbliche amministrazioni

Lo **smart working nella Pubblica Amministrazione** è stato al centro di un lungo dibattito negli ultimi anni, passando da strumento emergenziale durante la pandemia a modello di lavoro con una regolamentazione più strutturata.

Uno dei punti critici del CCNL 2024 è la sua applicazione non uniforme tra le diverse amministrazioni pubbliche. Sebbene il contratto preveda fino a 8 giorni al mese di lavoro agile, gli enti hanno ampia autonomia nell'implementazione, con forti differenze tra ministeri, enti locali e altri enti pubblici. L'accesso al lavoro agile è subordinato alle esigenze di servizio, con rotazione tra i dipendenti. L'INPS è tra gli enti più avanzati, con una gestione più flessibile rispetto ad altri ministeri. Lo smart working è utilizzato per garantire la continuità dei servizi online, migliorando anche l'accesso ai servizi per i cittadini. Tuttavia, ci sono differenze tra le sedi territoriali, con alcune che concedono più giorni di lavoro agile rispetto ad altre, molto spesso le differenze avvengono anche nella stessa sede, tra reparti e colleghi di lavoro. L'Agenzia delle Entrate consente l'accesso allo smart working, ma solo previa autorizzazione del dirigente. Il modello è più rigido e si applica solo ad alcune mansioni, mentre i servizi con alta interazione col pubblico richiedono la presenza fisica.

In generale, gli enti centrali riconoscono il valore dello smart working, ma il suo utilizzo resta fortemente vincolato da esigenze di servizio, con limitazioni che lo rendono meno accessibile rispetto al settore privato.

Negli enti locali, la situazione è molto più frammentata, perché i Comuni e le Regioni hanno maggiore autonomia nella gestione del lavoro agile. Questo porta a differenze territoriali enormi, con alcuni enti che lo incentivano e altri che lo stanno praticamente eliminando, lo vediamo se analizziamo la situazione da Nord a Sud: Milano e Torino hanno adottato accordi locali più avanzati rispetto al CCNL, concedendo ai dipendenti più giorni di lavoro agile e sperimentando forme di flessibilità oraria, mentre Roma e Firenze hanno adottato il modello opposto: nonostante il CCNL preveda fino a 8 giorni al mese, queste città hanno imposto restrizioni, limitando fortemente l'accesso allo smart working. Altre regioni come l'Emilia-Romagna e il Veneto hanno introdotto regolamenti più flessibili, mentre altre regioni, come Calabria e Campania, restano più restrittive.

Uno degli elementi più discussi in merito allo smart working nel nuovo CCNL è il passaggio da una cultura del controllo a una cultura del risultato. Nel settore privato, il lavoro agile è spesso strutturato su obiettivi chiari, con metriche che misurano la produttività e la qualità del lavoro indipendentemente dalla presenza fisica in ufficio. Nella Pubblica Amministrazione, invece, questa trasformazione è ancora parziale e disomogenea.

La gestione tradizionale del lavoro, spesso basata su rigidi orari e vincoli di presenza, non sempre valorizza l'autonomia e la responsabilità individuale. L'assenza di strumenti chiari per la valutazione della performance rischia di vanificare i benefici dello smart working, riducendolo a una mera concessione piuttosto che a un'opportunità strutturale.

Affinché il lavoro agile nella PA possa davvero migliorare la qualità dei servizi e l'efficienza amministrativa, è necessario ripensare i criteri di valutazione del personale, introducendo strumenti

digitali per il monitoraggio delle attività e fissando obiettivi misurabili per ogni dipendente. Questo passaggio sarebbe coerente con l'introduzione del metaprocesso, che punta proprio alla standardizzazione e digitalizzazione dei flussi di lavoro.

Un concetto innovativo introdotto nel dibattito sullo smart working nella PA è quello del metaprocesso. Si tratta di un modello organizzativo che digitalizza e standardizza i flussi di lavoro, rendendo meno dipendente la produttività dalla presenza fisica in ufficio.

Si tratta di un modello di gestione del lavoro che utilizza tecnologie avanzate e automazione per trasformare il modo in cui le attività vengono svolte all'interno della Pubblica Amministrazione. L'obiettivo è ridurre la burocrazia, migliorare l'efficienza e garantire la continuità operativa anche in modalità agile. Si basa su intelligenza Artificiale e Machine Learning così da ottimizzare la gestione dei documenti e automatizzare processi ripetitivi, grazie a piattaforme cloud e software collaborativi per consentire la condivisione in tempo reale di pratiche e fascicoli.

A questi si aggiunge l'automazione dei workflow per garantire che i flussi di lavoro possano essere gestiti da remoto senza interruzioni, unitamente ad un monitoraggio digitale delle performance per valutare l'efficacia del lavoro agile e migliorare la produttività senza bisogno della presenza fisica in ufficio.

Quali vantaggi potrebbe ottenere la PA? Sicuramente una maggiore efficienza e riduzione delle tempistiche per la gestione delle pratiche amministrative, ed un abbattimento dei costi di gestione grazie alla digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti. Ma soprattutto una, migliore conciliazione vita-lavoro per i dipendenti pubblici, aumentando il benessere lavorativo con relativa riduzione della mobilità forzata. Difatti molti neoassunti nella PA sono costretti a trasferirsi lontano dalla propria residenza per coprire carenze di organico. L'età media dell'ultimo concorso INPS è stata di 35 anni e molti nuovi dipendenti hanno dovuto allontanarsi dalle proprie famiglie, con implicazioni economiche e personali rilevanti. Il metaprocesso consentirebbe di mantenere il posto di lavoro nella propria città, pur essendo assegnati ad un'altra sede amministrativa. Inoltre, la trasparenza e tracciabilità dei processi sarebbe maggiormente garantita, renderebbe più difficile la dispersione di informazioni e migliorando la qualità del servizio pubblico.

Tuttavia, affinché il metaprocesso diventi davvero operativo, saranno necessari investimenti in infrastrutture digitali, formazione del personale e un cambio culturale nell'approccio alla gestione della PA.

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
