

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### DESPIDO Y REDES SOCIALES

**?** ¿Se puede utilizar Facebook como prueba para despedir a un trabajador?

Efectivamente, en una reciente sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de fecha 30 de abril del 2014, se confirma la procedencia del despido de una trabajadora que colgó en su perfil de Facebook una grabación de sus compañeras de trabajo, a la que había tenido acceso por su condición de responsable de ese área de la empresa.

Cierto es que la empresa había elaborado y difundido una normativa de régimen interior que, en aras a racionalizar la utilización de los medios electrónicos, advertía expresa-

mente a los empleados acerca de que la utilización para fines no autorizados y ajenos a la actividad laboral del correo electrónico y de los sistemas de Internet, podría dar lugar a la imposición de la respectiva sanción.

Además, el Tribunal rechazó la alegación de vulneración de derechos fundamentales, dado que la trabajadora despedida quebrantó los derechos al honor e intimidad de sus propias compañeras de trabajo, al colgar en su perfil de Facebook imágenes extraídas de la cámara de vigilancia de la empresa.

## CONSULTORIO FISCAL

### SOCIEDAD-EJECUCIÓN

**?** ¿Cómo afecta la reforma del impuesto sobre sociedades, en materia de amortizaciones, a los bienes de inmovilizado que estaban en funcionamiento al cierre del último ejercicio y que venían amortizándose linealmente según las tablas vigentes?

Con la entrada en vigor de la nueva ley, se simplifican las tablas de amortización y se establece en una única tabla, el coeficiente lineal máximo y el período máximo de amortización de los elementos del inmovilizado material, intangible y de las inversiones inmobiliarias.

A diferencia de las anteriores, en la nueva tabla no se especifican los elementos por tipos de actividades de las empresas.

La nueva ley establece

una norma transitoria, para amortizar aquellos bienes que tengan un coeficiente de amortización distinto al que se venía aplicando, según la cual se les aplicará la amortización resultante de dividir el valor neto fiscal del elemento a 31 de diciembre del 2014, entre el número de años de vida útil que reste según la nueva tabla. Sobre estos cambios en los coeficientes de amortización deberá informarse debidamente en la memoria.

**?** Nuestra empresa ha obtenido, mediante una sentencia judicial, una indemnización. La empresa demandada ha interpuesto un recurso en la Audiencia solicitando la revocación de la sentencia. Por su parte, nuestra compañía ha solicitado la ejecución provisional de la sentencia. ¿Cómo se debe contabilizar, y cuando se debe declarar, la indemnización recibida y respaldada judicialmente?

Las indemnizaciones acordadas mediante sentencia judicial se devengan, y se integran en la base imponible, en el período impositivo que son firmes. Por ello, en este supuesto, la empresa deberá contabilizar como un pasivo el importe cobrado a consecuencia de la ejecución provisional de la sentencia, hasta que dicho pronunciamiento judicial sea firme, momento en el que se puede dar dos situaciones:

Por una parte, si el fallo es

favorable a la empresa, deberá contabilizar un ingreso extraordinario por el importe de la indemnización establecido en la sentencia y se incluirá en la base imponible del impuesto.

Por otra, si el fallo es desfavorable, la empresa dará de baja el pasivo contabilizado por el cobro provisional de la indemnización con abono a una cuenta de tesorería, sin que la indemnización se integre en la base imponible del impuesto.

## EL EXPERTO

Leandro Fernández Macho

### El futuro de la gestión empresarial

Hasta hace poco tiempo podíamos afirmar que nuestro conocimiento sobre el cerebro, el órgano más misterioso, complejo y apasionante que contribuye a la supervivencia del ser humano, era extremadamente limitado.

Todo esto cambió, cuando en 1972 apareció la primera técnica de neuroimagen: la TAC (Tomografía Axial Computerizada), fue descubierta por Allan Cormack y Godfrey Hounsfield, lo cual les proporcionó el premio Nobel en 1979.

Este descubrimiento, cambió «las reglas del juego». Desde entonces, las modernas neurociencias, entre las que se encuentra la neuropsicología, han establecido una correlación entre áreas cerebrales, funciones cognitivas, conductas y personalidades.

De repente, lo que antes se intuía, pasó a ser estudiable, analizable y verificable... y claro, cuando hablamos de tangibilizar, conocer y comprender, comenzamos a hablar también de la posibilidad de gestionar.

Así, un número cada vez mayor de colectivos ajenos a la práctica médica o a la investigación científica, comenzó a poner sus ojos en las explicaciones que las jóvenes neurociencias aportaban a la comprensión de la vida intra e interpersonal.

Pronto, algunas de las organizaciones más avanzadas como Microsoft, Oracle, Pricewaterhousecoopers o Walt Disney, comenzaron a prestar atención a las posibilidades que estos nuevos descubrimientos les brindaban.

Es como si de repente dispusieras de las claves para, por ejemplo, aumentar el nivel de compromiso de las personas de cada organización, a partir de comprender los mecanismos cerebrales que lo facilitan.

De este modo, en lugar de ir simplemente por intuición o a ciegas, alguien enciende la luz y dice: «mira, para que un cerebro humano active las re-

giones asociadas al compromiso, es necesario comprender el funcionamiento de los circuitos de recompensa y amenaza cerebrales. Funcionan así, y estos elementos son claves en la activación de uno u otro». ¿Qué podrías hacer con esa información? ¿Tal vez diseñar políticas, estrategias y planes que tuvieran en cuenta las necesidades de un cerebro y un ser humano para activar el compromiso?

Porque estaremos de acuerdo en que el compromiso, por ejemplo, no es algo que se pueda exigir, sino que es algo que solo uno mismo puede decidir, entregar o no. Para que tú entregues tu compromiso, han de darse una serie de condiciones. Si alguien las tiene en cuenta y hace lo posible por dárte las

¿no sería natural que te comprometieras? ¿Y si lo hicieras, no redundaría eso en un beneficio para todas las partes?

El compromiso es un ejemplo, de lo que la creación de espacios y experiencias, reconocidas por nuestros cerebros como positivas para la supervivencia y el bienestar, puede ofrecer. El *neuromanagement* nos ayuda

a entender mejor como podemos potenciar al máximo la creatividad, la actitud positiva, la recuperación de la adversidad, la adaptación al cambio, la comunicación, el liderazgo o los planes de retribución. Todos ellos son campos, en los que la neurociencia está entrando y pisando fuerte.

El futuro de la gestión empresarial y sobre todo de la gestión y el desarrollo de las personas, va en esa dirección. Quien sepa verlo, podrá subirse a un tren que ya está en marcha y ofrece la posibilidad de generar importantes ventajas competitivas... Es el momento de subirnos a ese tren y aprovechar estos beneficios.

**!** LEANDRO FERNÁNDEZ MACHO es director de la consultora On the Top.



## CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

### CÁMARAS EN EL CENTRO DE TRABAJO

**?** Cuento con una red de establecimientos abiertos al público. Sospecho de algún empleado, porque en algún local no me cuadra el caja con el inventario. ¿Puedo instalar una cámara para comprobar estos hechos y, en su caso, proceder al despido de los trabajadores si así se confirmara?

La instalación de una cámara de videovigilancia en el centro de trabajo, sin indicación de su existencia, puede ser considerada una vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores.

El Tribunal Constitucional ya se ha pronunciado sobre la legalidad de la instalación de cámaras en el centro de trabajo. Se permite en el caso de que se trate de una cámara permanente en un espacio público cuando la cámara en principio esté instalada con otras finalidades, pero que luego puede servir al empleador para acreditar los incumplimientos de un trabajador. Por el contrario, no se permite cuando se trata de una cámara instalada temporalmente con la exclusiva finalidad de acreditar unas sustracciones.

Lo relevante es que la actuación empresarial de vigilancia videográfica se encuentre justificada en unas sospechas previas que precisen de constatación y, en el marco de esa constatación—que se integra en el derecho fundamental a la prueba—, verificar si esa vigilancia supera el juicio de proporcionalidad subdi-

vidido en los tres subjuicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Si no hay indicios racionales de incumplimiento contractual, pero aún así, el empleador quiere vigilar la actuación del trabajador tiene que acudir con carácter previo a otras fórmulas de investigación no invasivas de su privacidad, como podría ser el control de caja o el inventario diario de mercancías. Acudir sin más constatación previa a una vigilancia videográfica no supera los subjuicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

El empleador, en aras a la buena fe contractual, tiene que advertir al trabajador de sus sospechas y de la existencia de problemas en las cajas y luego instalar de manera permanente vigilancia videográfica para verificar el cumplimiento de las nuevas directrices empresariales, en cuyo caso sería necesario el conocimiento del trabajador.

**!** CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados