

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ACCIDENTE EN UN BUQUE

i Si un marinero sufre un accidente en un buque durante su tiempo de descanso, ¿se considera accidente de trabajo?

La respuesta ha de ser positiva, dado que nuestra Jurisprudencia presume que es accidente laboral toda lesión sufrida por el trabajador, embarcado en un buque, durante su tiempo de descanso, ya que la actividad realizada en el mar no se puede considerar como una misión en el sentido de encargar a un trabajador que se desplace temporalmente a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual para realizar una prestación de servicios, sino que el trabajador en el momento de sufrir el percance

lesivo se encuentra en el buque, y todas las dependencias de éste constituyen su centro de trabajo y al propio tiempo su domicilio. Estos trabajadores, aun cuando lógicamente disfruten de períodos de descanso, están no obstante sujetos a una permanente disponibilidad, dependiendo de las contingencias —a veces imprevisibles— que puedan surgir en el buque.

Por tanto, aun cuando el accidente se produzca durante el descanso del trabajador, será considerado como un accidente laboral.

CONSULTORIO FISCAL

IVA VIAJES-FACTURAS

i ¿Qué modificaciones hay en la determinación de la base imponible en el régimen especial de agencias de viaje y cuándo es opcional este régimen?

La Ley 28/2014 que modifica la Ley 37/1992 del Impuesto sobre el Valor Añadido, y el Real Decreto 1073/2014, que modifica el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, establece que solo podrá determinarse la base imponible en este régimen, operación por operación, a partir del 2015 y no como en los años anteriores en que también existía un régimen de determinación de la base imponible de manera global.

También establece, como novedad, que se podrá optar por no aplicar estas condi-

ciones cuando se presten servicios a destinatarios con derecho a la deducción o devolución del IVA.

En el supuesto de escoger esta opción, el reglamento establece que se deberá comunicar por escrito al destinatario de la operación, con carácter previo o simultáneo a la prestación de los servicios.

No obstante, establece que se presumirá realizada la comunicación cuando la factura que se emita no contenga la mención régimen especial de agencias de viaje.

i ¿Es requisito imprescindible, a la hora de expedir una factura, detallar todos los bienes vendidos, o es suficiente con que estén relacionados en el albarán entregado con el pedido?

Uno de los datos que deben incluir las facturas cuando hablamos de su contenido mínimo es la descripción de las operaciones. Para cumplir con este requisito, en la factura deben consignarse todos los datos necesarios para la determinación de la base imponible del impuesto y su importe, el precio unitario de las operaciones y los descuentos no incluidos en dicho precio.

En el supuesto de que, para dar cumplimiento a este requisito se utilice la informa-

ción contenida en un albarán, en la citada factura se deberá hacer mención expresa a dicha circunstancia, al tiempo que se hace referencia inequívoca al correspondiente comprobante.

El referido albarán deberá permanecer adjunto a la factura ya que, al servir como soporte documental de la descripción de las operaciones debe considerarse parte de la misma y, por tanto, debe cumplir las mismas obligaciones de conservación.

La multinacional Everis incorpora profesionales cualificados en Galicia

o La consultora contratará a cerca de medio centenar de personas para fomentar el talento joven y de calidad

o Redacción

La salud, soluciones para dispositivos móviles, el negocio digital, la generación de negocio a través del *big data*, o las soluciones en la nube son algunas de las áreas para las que la multinacional de la consultoría Everis ha abierto su departamento de empleo y procederá a la contratación de profesionales de alta cualificación en Galicia.

La compañía ha hecho pública su intención de incorporar a la empresa a 40 nuevos trabajadores de los que el 80% tendrán menos de 30 años y todos ellos deberán estar en disposición de una titulación universitaria, en su apuesta por fomentar el talento joven y el empleo de calidad. De este modo, Everis pretende que con la plantilla renovada se apoye a la firma desde A Coruña en proyectos estratégicos a nivel global, tal y como se informa desde Everis.

Estos jóvenes profesionales pasarán a formar parte de las líneas de negocio que se llevan a cabo desde A Coruña y Santiago de Compostela, para desarrollar soluciones de valor en Galicia y exportar el conocimiento que se genera en la comunidad a nivel global.

La oficina de A Coruña, que ha



La consultora quiere jóvenes universitarios en su plantilla | CESAR TOIMIL

crecido el último año más del 20%, y en la que actualmente trabajan 160 profesionales, espera mantener los mismos ritmos de crecimiento, por encima del 20%, para los próximos tres años.

En este sentido, Jesús Lage, socio responsable de la oficina de Everis en A Coruña, destaca que «apostamos por el crecimiento de la

compañía en Galicia. Trabajamos en grandes proyectos para algunas de las principales empresas de la comunidad y para las administraciones públicas. Nuestra apuesta por Galicia se basa también en lanzar iniciativas que afectan a toda nuestra compañía desde aquí, para exportar nuestro conocimiento a nivel global.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

CRÍTICAS DE UN TRABAJADOR EN INTERNET

i En la empresa que dirijo contamos con un trabajador en labores de mantenimiento que desde hace seis meses viene colgando en redes sociales como Facebook comentarios despectivos criticando a la empresa, en los que incluso se nos atribuye la comisión de delitos. ¿Es motivo de sanción?

Para tomar una medida en el presente supuesto se hace necesario conocer el contenido de los comentarios y la difusión que estos comentarios hayan podido tener. Existen ya sentencias que califican el despido como procedente por la inclusión de comentarios en las redes sociales.

Siempre ha de ponderarse la libertad de expresión con el respeto a la dignidad y el honor de quienes integran la empresa; el artículo 20 de la Constitución proclama la libertad de pensamiento, ideas y opiniones, no la de insultos ni calificativos degradantes, sin que pueda disculparse la utilización de expresiones ofensivas.

Es evidente que la libertad de expresión ampara la crítica, pero no las injurias ni, mucho menos, comportamientos que bien pudieran integrarse en la calumnia; faltar al respeto debido a su empleadora, lanzando unas duras acusaciones, genéricas injectivas, que lo único que tratan es de desprestigiarla y vulnerar su imagen de cara al público, por lo que podrían calificarse como una infracción muy grave

merecedora de la sanción de despido.

Las infracciones que tipifica el artículo 54.2 ET, para erigirse en causas que justifiquen sanción de despido, deben comportar un ataque de la suficiente entidad como para entender razonablemente que la convivencia entre insultante e insultado realmente no resulte ya posible en el seno de la empresa. En todo caso, habría que acreditar que el perfil del trabajador en la red social es público, o al que tenga acceso un número elevado de personas, pues la publicidad es la que permite calificar el hecho como grave. En todo caso, se hace necesario tener en cuenta el plazo de prescripción de las faltas que es de 60 días desde que el empresario conoce los hechos cometidos.

Los hechos relatados, además de conllevar un despido, pueden suponer también la incoación de procedimiento penal por el delito de injurias.