

CONSULTORIO EMPRESARIAL

EL FUTURO DEL FOGASA

i ¿Va a desaparecer la cobertura directa del Fogasa en caso de despidos objetivos?

Eso parece, a tenor de la modificación del Estatuto de los Trabajadores propuesta por el Gobierno como enmienda a la Ley de Presupuestos para el 2014.

Hasta ahora, el 40 % de la indemnización de despido por causas objetivas en empresas de menos de 25 trabajadores está a cargo del Fogasa, por lo que si las pequeñas empresas pueden acreditar causas objetivas para despedir, su coste de indemnización es de 12 días por año trabajado, asumiendo el Fogasa los 8 días restantes hasta los 20 días que corresponden de indemnización al trabajador.

Sin embargo, el Gobierno ha decidido eliminar esa obligación —a través de la inclusión en los Presupuestos Generales del Estado de una Disposición Final Cuarta bis—, mediante la supre-

sión de forma indefinida el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores. La referida Disposición Final establece que, con efectos 1 de enero del 2014 y vigencia indefinida, se suprime el apartado 8 del artículo 33 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, manteniéndose el resto de la redacción, así como su numeración.

En teoría, con la aprobación de la referida enmienda, se pretende recuperar para el Fondo de Garantía Salarial su naturaleza de entidad de aseguramiento, limitando su intervención como institución de garantía en aquellos supuestos de insolvencia o concurso empresarial, desincentivando el despido y fomentando el mantenimiento del empleo.

CONSULTORIO FISCAL

PLANTILLA MEDIA Y ERE

i Estoy calculando la plantilla media de mi empresa, para ver si puedo aplicar el tipo de gravamen reducido por mantenimiento o creación de empleo. ¿Cómo computan los trabajadores contratados a jornada completa que tienen una reducción de jornada por aplicación de un ERE?

Con relación a los trabajadores con jornada reducida durante una parte del año, por aplicación de un expediente de regulación de empleo, se produce una asimilación, a estos efectos en la normativa laboral, a la situación de desempleo parcial.

Por tanto, en orden al cálculo de la plantilla media, un trabajador afectado por una reducción de jornada, se considerará en situación de desempleo parcial; de tal forma que ha de tomarse la jornada reducida, por la parte del año a la que se extiende la reducción.

i Soy directivo de un club deportivo y habitualmente en estas fechas vendemos lotería para el sorteo de Navidad, tanto entre los miembros de la entidad deportiva como a personas que no lo son, con un sobrepago que se destina a financiar ciertas actividades que el Club realiza a lo largo de la temporada (viajes, compra de material y de equipaciones deportivas). ¿Están exentas de IVA las ventas de estas participaciones?

La actividad de venta de lotería con sobrepago, o recargo, constituye un servicio mixto, en el que habría que separar por una parte, el importe correspondiente a la participación en la Lotería Nacional —cuya contraprestación estaría constituida por la cantidad realmente jugada en el sorteo—, exento de IVA; y por otra, el importe del sobrepre-

cio fijado, sujeto y no exento del impuesto. En este caso, el recargo que sobra (sobre su valor nominal) constituiría la contraprestación sobre la que se aplicaría el tipo impositivo general del 21 %. Todo ello, con independencia de que las participaciones se vendan a los miembros del propio club o a terceros ajenos al mismo.

! CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. www.caruncho-tome-judel.es

Un hospital para móviles

o Una empresa de Arteixo se ha especializado en reparar todo tipo de averías que no cubre la garantía del teléfono

o A. Sarmiento

Nadie está a salvo de que su móvil sufra un accidente y acabe con la pantalla rota, los botones inutilizados o se dé un buen chapuzón para el que no estaba preparado. En la mayor parte de los casos, la garantía del teléfono no cubre estos desperfectos, pero todavía queda una solución para poder volver a recuperar el aparato. Desde hace más de tres años existe en Arteixo la empresa iPhone Hospital, una compañía familiar fundada por los hermanos Óscar y José Manuel López, que se ha especializado en resucitar a los móviles que no tenían muchas esperanzas de vida.

La idea de montar la compañía surgió por la propia vocación de José Manuel, que aunque su trayectoria profesional no tiene nada que ver con la tecnología, siempre se interesó por conocer todos los componentes y piezas de los móviles de la compañía de la manzana. «Cuando salió el primero en Estados Unidos, conseguí que un amigo me trajera uno. Era un bombazo, un avance muy importante y un cambio radical en la telefonía. Era algo totalmente distinto que no se conocía, y las funciones y posibilidades eran enormes», recuerda José Manuel López que, por desgracia o fortuna, tuvo un percance con el teléfono y se le rompió la pantalla. Él mismo se animó a cambiarla, abrir el móvil y destriparlo. «La cambié sin problema y ahí fue cuando se nos encendió la bombilla y pensamos: «Si esto me pasó a mí, le puede pasar a mucha gente». Sobre todo porque era el momento en el que



La rotura de pantallas es la avería más habitual que suelen reparar

empezaban a sonar con más fuerza los iPhone. Así que yo me centré en la parte técnica y Óscar, como tenía conocimientos de comercio exterior, puso en marcha toda la plataforma de venta *on lines*.

Los clientes no tardaron en llegar, ya que gracias a la web www.iphonohospital.es pueden conocer perfectamente cuáles son las reparaciones que se hacen y su precio. Además, «atendemos a la gente con la mayor urgencia posible, sobre todo a los jóvenes, que tienen mayor dependencia de los móviles. Nosotros le vamos a recoger el teléfono, lo reparamos y se lo entregamos en el plazo más rápido posible», explica Óscar López.

Los arreglos más frecuentes tie-

nen que ver con la rotura de pantallas, tantos de iPhone como de Ipad, y cambio de muchos botones de apagado y *home*, además de salvar teléfonos que han pasado por el agua. En este último caso, advierten que «lo más importante es apagarlo, no ponerlo a cargar y llevarlo a reparar. Y, mientras no se lo recogen, ponerlo cerca de un deshumidificador. Lo de ponerlo en arroz es un bulo, porque saca la humedad, pero no el agua y este queda dentro del móvil», apunta Óscar López, que reconoce que en el verano es cuando tienen que reparar más teléfonos por esta causa, aunque también advierte que los que caen en el agua del mar tienen muy pocas posibilidades de éxitos de sobrevivir.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

i DESPIDO POR AUSENCIA

La empresa ha utilizado correos electrónicos que he enviado desde el ordenador de la empresa para proceder a mi despido disciplinario alegando abuso de confianza por revelar datos confidenciales a potenciales competidores. ¿Puede hacerlo? ¿Pueden utilizar mis correos?

En este caso sería necesario conocer varias cosas para contestar a la consulta. En primer lugar, el contenido de los correos electrónicos y si tienen algún elemento que afecte a la vida personal e íntima del trabajador; en segundo lugar, si el trabajador utiliza este medio para desarrollar su trabajo y es una herramienta habilitada por la empresa; y, en tercer lugar, si la dirección de correo electrónico utilizada es la dirección facilitada por la empresa.

Si esto es así no se estaría vulnerando el derecho a la intimidad, siempre que el contenido de los correos conocido y valorado por la empresa no se refiera a la vida personal y privada del trabajador, sino a aspectos empresariales relacionados con su incumplimiento del deber de reserva de secretos de la empresa. En todo caso también sería necesario conocer si en el contrato o convenio colectivo aplicable se establece alguna prohibición del uso no profesional del correo

electrónico lo que permitiría conocer al trabajador durante el desarrollo de su trabajo que la utilización de correos electrónicos podía quedar sujeta a control empresarial. De esta forma sería prueba lícita en el proceso de despido la aportación por la empresa del contenido de correos electrónicos del trabajador cuya obtención tuviera lugar mediante el acceso a un ordenador portátil o sobremesa propiedad de la empresa. En el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 3, se atribuye al empresario la facultad de adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

! CATERINA CAPEÁNS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados