

Gerca eleva los trabajos en metal a altas cuotas de diseño

La empresa soneirana lleva en continuo crecimiento desde 1996, roza los 70 empleados y está a punto de abrir nueva sede en el polígono de Vimianzo

J. V. Lado

Desde instalaciones industriales centradas en la funcionalidad hasta los más delicados diseños para viviendas o negocios. En poco más de 20 años de historia, la empresa vimiancesa Gerca ha convertido los trabajos de carpintería metálica en poco menos que un arte y una importante fuente de empleo para la comarca de Soneira, en la que no ha parado de crecer desde el año 1996. En estos momentos, da trabajo a entre 60 y 70 personas, dependiendo de los proyectos que tengan entre manos, que en la actualidad son prácticamente todos encargos de clientes, que constituyen su principal activo y mantienen una cartera repleta de pedidos.

De hecho, una de las grandes necesidades de la empresa para continuar su expansión es el espacio. La sede de Vilaseco (Vimianzo) hace tiempo que se quedó pequeña, y ya tiene una nueva nave en construcción en el polígono industrial de la localidad, que no solo les va a permitir ampliar instalaciones, sino la incorporación de maquinaria de tecnología punta para ofrecer nuevos servicios en el sector, como el corte de tubo y chapa con láser.

El gerente y fundador de la compañía junto a su socio Caamaño,



Gerca se ha distinguido por la calidad de sus diseños. | ANA GARCÍA

Germán Lema, aunque no quiso adelantar acontecimientos por que está especialmente centrado en el trabajo diario, sí dio a entender cuando se iniciaron las obras que esta nueva nave les permitirá incrementar todavía más su capacidad de generar empleo.

Por lo de pronto, en el pasado ejercicio la empresa facturó 2,7 millones de euros. Y las previsiones para este año apuntan a un incremento sensible de esas cifras, sustentado en el trabajo de calidad y

en una alta profesionalización de la plantilla. Para ello, la compañía, que está comprometida con muchas iniciativas de desarrollo para la Costa da Morte, invierte una cantidad importante de recursos en formación de jóvenes y destaca también por la incorporación de mujeres a sus equipos, sobre todo en los departamentos técnicos.

La principal línea de negocio de Gerca es la fabricación de mobiliario metálico para el sector *contract*, seguida por la elaboración e instala-

ción de barandillas y todo tipo de elementos de mobiliario urbano. También desarrolla una labor destacada en los servicios que presta a otros profesionales de la zona, en el conformado de materiales y en tareas muy específicas como el lacado en polvo o el corte con agua, a las que se sumarán en breve las citadas cortadoras láser. Al margen de todo ello, se encarga de realizar distintos mantenimientos a las instalaciones de sus clientes.

Una de sus vertientes más creativas de los últimos años se ha desarrollado a través de la firma de diseño de muebles Küpu, que le ha supuesto presencia y reconocimiento internacional. Como anécdota, cabe destacar que la casa del programa de televisión *Gran Hermano 15* contaba con distintos elementos salidos de los equipos creativos de Gerca.

Además, la compañía colabora con distintas iniciativas sociales, culturales y deportivas de la zona, que incluyen el apoyo a emprendedores dispuestos a sacar adelante proyectos innovadores en el campo de la ingeniería, siempre con la construcción metálica como telón de fondo. La firma es uno de los pilares de la industria vimiancesa y las perspectivas de crecimiento que tiene son más que positivas.

CONSULTORIO LABORAL

EXTINCIÓN DE CONTRATO PÚBLICO

? Soy trabajadora indefinida no fija en la Administración. Han extinguido mi contrato por cobertura reglamentaria de la plaza. Tengo derecho a percibir indemnización alguna?

Es válida la finalización del vínculo contractual por la cobertura reglamentaria de la plaza, pero la terminación debe conllevar el reconocimiento al trabajador de indemnización. La cuestión que se plantea viene siendo objeto de múltiples controversias, relativas en concreto a si la indemnización que corresponde es la de 12 días/año o la de 20 días/año, cuestión ya abordada por la Sala IV del Tribunal Supremo, que ha sentado doctrina y establecido criterios a los que se debe estar con relación con las consecuencias del cese de los trabajadores indefinidos no hijos del sector público.

El artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo se extinguirá por «expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato». Y añade que, «a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio».

La ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el Estatuto básico del empleado público se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales—en este caso, el régimen extintivo—es lo que ha obligado a la Sala del Tribunal Supremo a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas.

! CATERINA CAPEÁNS AMENEDO es socia de Vento abogados y asesores.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DESPIDO OBJETIVO SIN INDEMNIZACIÓN

Sí, es posible. La legislación vigente habilita al empresario a dejar de cumplir su obligación de poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, cuando la decisión extintiva se fundase en causas económicas y, como consecuencia de tal situación económica, no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización, haciéndolo constar en la comunicación escrita.

La situación de falta de efectivo para poner a disposición la indemnización no siempre podrá acreditarse a través de una prueba plena, pero sería suficiente a través de indicios sólidos acerca de su realidad. De lo contrario, la destrucción o neutralización de esos indicios incumbiría al trabajador.

? He sido despedido por causas objetivas, alegando la empresa causas económicas, y no han puesto a mi disposición el importe correspondiente a la indemnización. El empresario se basa en falta de liquidez para hacerlo. Es esto posible?

Es la empresa, y no el trabajador, quien tiene la mayor disponibilidad de los elementos probatorios acerca de la falta de liquidez de aquella; situación esta que es independiente, y no necesariamente coincide, con su mala situación económica.

Son elementos de juicio suficientes sobre la incidencia de la mala situación económica el volumen de deudas de la empresa, la pérdida de clientes, el impago de créditos pendientes, la desatención a los pagos regulares (nóminas o proveedores) que se efectúan aplazadamente, o mediante la entrega de pagarés diferidos, y

finalmente, el saldo bancario insuficiente para atender a la indemnización que corresponda.

El Estatuto de los Trabajadores prevé dicha situación, y los tribunales lo que han hecho es concretar los requisitos para acceder a esta cobertura legal en situaciones en las que la empresa carece de liquidez para hacer frente al abono de la indemnización correspondiente.

Si el empresario no logra acreditar la situación de iliquidez, o el trabajador neutraliza los indicios aportados por el empleador, el despido pasará a ser reconocido como improcedente, sin necesi-

dad de más trámites que la propia reclamación a dichos efectos, debido al incumplimiento formal grave e insubsanable cometido.

En definitiva, si la empresa se encuentra en una situación real de iliquidez, derivada de la mala situación económica, y tiene medios suficientes para acreditarlo, podrá eludir la puesta a disposición de la indemnización en el momento de la comunicación, sin que se produzca infracción del artículo 53.1.b) del Estatuto. Todo ello, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

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