

Visual, el «software» humano, extiende su red corporativa

La firma, reconocida entre las mejores empresas para trabajar, crece con la adquisición de la catalana Empuries a través de su filial Visual Trans

M. Sío Dopeso

En la lista de mejores empresas para trabajar en España, de 50 a 99 empleados, elaborada por Great Place to Work, aparece en el primer puesto una firma gallega de ámbito tecnológico. Su nombre es Visual MS (agrupa a Visual Trans, Velneo, Venzo CRM...), con sede en O Porriño (Pontevedra). Su currículo de distinciones incluye también el mérito de ser la única empresa española entre las cincuenta mejores pymes (de 50 a 500 empleados) para trabajar en Europa.

El grupo tecnológico, enfocado desde sus inicios en la producción de *software* empresarial, integra entre sus filiales más dinámicas a Visual Trans, convertida en líder nacional en el desarrollo de tecnología informática para transitarios y agentes de aduanas, y que estos días es noticia por la adquisición de la empresa catalana Empuries Logística (con sede en Barcelona), para reforzar su peso en el sector.

DESDE UN ÁTICO SIN VENTANAS

La operación supone, ya de entrada, aumentar su presencia en los puertos de Barcelona, Valencia y Algeciras, lo que le permite superar ya las 16.000 licencias de *software* transitario para agentes de



Equipo de Visual, en sus oficinas centrales de O Porriño.

aduanas y representantes aduaneros en España.

Los orígenes de Visual hay que buscarlos en el año 1999. «En un ático sin ventanas comenzamos a desarrollar una solución *software* para empresas transitarias. La solución comenzó a venderse por toda España y nuestra notoriedad fue en aumento», explican fuentes de la empresa.

Al poco tiempo, la firma entró en el mercado de las islas Canarias

y abrió allí su primera delegación fuera de Galicia. «Posteriormente hemos ido desarrollando aplicaciones que complementan la solución transitaria: consignaciones de buques, gestión de flotas de vehículos, gestión de almacén, paquetería... Y también hemos dado soluciones a otros sectores, como el del granito», cuenta la empresa.

Veinte años después de aquellos inicios, la empresa supera los 3,6 millones de facturación, y está pre-

sente en un total de 25 mercados internacionales.

«En el año 2000 éramos 8 personas y hoy somos 63», explica la empresa. Reconocen que no es un récord espectacular pero tampoco es esa su intención. «Nuestro objetivo es durar más de 100 años, y para ello hay que crecer lento», aseguran desde Visual.

Esa plantilla, que sigue creciendo, lo hace bajo un lema que marca la filosofía de la empresa, y que defiende que las personas trabajando a gusto damos lo mejor.

«Históricamente si algo nos ha definido ha sido la apuesta por el capital humano», dice la compañía. ¿Cómo lo hacen? Del modo que lo plantean parece sencillo.

En Visual, el horario no es un problema: es flexible y se puede teletrabajar. La empresa ofrece sesiones de *coaching*, tanto en la oficina como en excursiones y retiros dedicados al entrenamiento mental personalizado.

«Los altos cargos están en constante comunicación con el empleado y realizan planes de promoción y cambios de proyectos para incrementar su motivación», aseguran desde la compañía gallega. Y un apunte más: en Visual no hay jefes, sino coordinadores de equipos.

CONSULTORIO LABORAL

SUCESIÓN DE EMPRESA Y CONVENIO

¿Qué ocurre si, vigente un convenio sectorial provincial, se aprueba un convenio estatal? ¿Y si en ese momento subrogan a los trabajadores a una empresa de nueva creación?

En el momento de la transmisión de la unidad productiva (abril del 2016), se aplicaba el convenio colectivo de hostelería para la provincia de Pontevedra 2011-2015. A partir de la subrogación, la nueva empresa comienza a aplicar el convenio estatal de restauración y es aquí donde surge el conflicto. Uno de los aspectos relevantes es el de la vigencia del convenio provincial; si el mismo fue denunciado durante el 2016 estaría en fase de ultraactividad. El nuevo convenio estatal recoge que la vigencia se fija «desde el 1 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018», y en su disposición adicional segunda recoge que el presente convenio se aplicará en cada territorio a la finalización de la vigencia inicial ordinaria de los convenios de aplicación anteriores.

Es cierto que los trabajadores cuyos contratos han sido objeto de subrogación habían de mantener las mismas condiciones anteriores al traspaso y, por ello, la aplicación del mismo convenio aún en fase de ultraactividad. Ahora bien, el mantenimiento de las condiciones se impone solo hasta que resultara aplicable un convenio distinto. A la fecha de la transmisión (abril del 2016), ya había entrado en vigor el convenio estatal.

Por ello, la aplicación del convenio estatal debía de haberse llevado a cabo ya por la empresa cedente a partir del 1 de enero del 2016. La eminente fuerza normativa del convenio colectivo implica la indisponibilidad de su vigencia y, por ende, la aplicación del nuevo convenio resultaba obligada. El posible error en no llevar a cabo dicha aplicación en el momento en que así lo mandaba el convenio estatal en cuestión, no permite sostener que los trabajadores consolidaran el derecho a permanecer incluidos en un convenio colectivo que, con o sin sucesión empresarial, no les era ya de aplicación.

CATARINA CAPEÑAS AMENEDO es socia de Vento Abogados y Asesores. www.vento.es

CONSULTORIO FISCAL

SEGURO DE VIDA Y PAREJA DE HECHO

Si bien el modo tradicional de legalizar una relación de pareja solía ser el matrimonio, hoy en día existe otra opción, como es la de inscribirse en el Registro de Parejas de Hecho. Dicho esto, desde el punto de vista legal, el matrimonio y la pareja de hecho no son lo mismo; por tanto, aquellas personas que se inscriben como pareja de hecho, no tienen los mismos derechos que los cónyuges, de ahí que se planteen diversas problemáticas sobre el alcance de esta segunda figura.

Con relación a la condición de beneficiario de una póliza de seguro de vida, cabe recordar que, en defecto de mención expresa en las condiciones particulares designando una persona concreta como beneficiaria, habrá de estarse a prelación contenida en las con-

¿He contratado un seguro de vida y no he designado beneficiario de forma expresa en las condiciones particulares de la póliza. ¿Puede ser mi pareja de hecho beneficiaria en caso de fallecimiento? ¿Y si la he instituido heredera en mi testamento?

diciones generales para determinar quién será el beneficiario de dicha póliza. Con carácter general, las condiciones generales de los seguros de vida suelen establecer con orden preferente y excluyente que el beneficiario será primero el cónyuge, al que le siguen en orden los hijos, padres, abuelos, hermanos y, a falta de todos ellos, los herederos legales del asegurado.

Pues bien, una de las cuestiones que ha generado controversia es si en estos casos se equipara a la situación de cónyuge a la pareja de hecho. Si bien la jurisprudencia no es pacífica, recientes resolu-

ciones de audiencias provinciales —interpretando la doctrina del Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional que sostiene que no pueden aplicarse por analogía las normas propias del matrimonio a las parejas de hecho— concluyen que, a pesar de tratarse de condiciones generales, las mismas hacen referencia al cónyuge; no siendo esta mención extensible a las parejas de hecho, debiendo ser los contratos interpretados según su tenor literal, siendo únicamente beneficiario, en defecto de designación expresa, el cónyuge, y no la pareja de hecho. Situación similar ocurre si la pareja ha sido

instituido heredera, porque, a pesar de dicha situación, a la vista de la prelación que, con carácter general, se incluye en las pólizas —cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos, herederos—, esta solo sería beneficiaria en defecto del resto de personas contempladas, con anterioridad y preferencia, en dicha prelación.

En definitiva, ante un supuesto de este tipo, lo más recomendable es designar expresamente a la pareja de hecho como beneficiaria del seguro de vida en las condiciones particulares de la póliza, lo que despejaría todo ápice de dudas.

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