

# La firma lucense que crece en el medio rural con la fibra óptica

Otelec, con sede en el polígono de Barreiros, facturó unos 2,5 millones de euros en el 2021. Cuenta con 47 trabajadores y colabora con el Instituto Enerxético de Galicia (Inega) en el ámbito de las renovables.

Lucía Rey

Poner en marcha alumbrados públicos y línea eléctrica fueron algunas de las actividades con las que inició su andadura Otelec en Vilaronte, municipio de Foz. Corría el año 2003 y entonces era imposible prever que, casi dos décadas más tarde, esta empresa familiar protagonizaría un fuerte crecimiento instalando fibra óptica en el medio rural, llegando a facturar 2,5 millones el año pasado. «En el ámbito de las telecomunicaciones tenemos un gran equipo de profesionales que realizan el despliegue de fibra óptica de última generación para dar servicio de fibra óptica en el norte de la provincia de Lugo y el occidente de Asturias», subraya Susana García Teijeira, socia y directora de Recursos Humanos de la firma.

«Nuestro trabajo comienza con una toma de datos y replanteo de las zonas a instalar. Dicho despliegue se realiza de forma canalizada o aérea para llegar a todas las poblaciones y a las zonas rurales, por lo que requiere disponer de importantes medios materiales y humanos. Nuestros servicios en este ámbito terminan con la instalación final dando el servicio en los hogares y negocios de cada cliente», subraya la directiva, que es licenciada en



Otelec cubre, entre otros, el norte de Lugo y parte de Asturias. | XAIME F. RAMALLAL

Economía por la USC y socia del colectivo Executivas de Galicia.

En la actualidad, forman parte del grupo Otelec 47 trabajadores agrupados en equipos de trabajo. «El crecimiento de la empresa es el resultado de una constancia en el trabajo diario y de una formación continua para adaptarnos a las nuevas necesidades del mercado. El gran equipo de trabajadores con el que contamos hace que esto sea posible», reconoce García Teijeira.

Las instalaciones actuales de Otelec se sitúan en el parque empre-

sarial de Barreiros, en tres parcelas que suman una superficie de alrededor de 2.000 metros cuadrados.

## DIVERSIFICAR LA ACTIVIDAD

Diversificar la actividad ha sido clave en ese crecimiento. De ahí que otra de las vías de negocio sean las energías renovables. «Apostamos por el fomento y la implantación del uso de las energías renovables en todos los sectores, como explotaciones ganaderas, naves industriales, fábricas, edificios públicos o viviendas, contribuyendo a que sean más eficientes energética-

mente, y que disminuyan los costes energéticos, que no dejan de incrementarse», abundan.

De ahí también que realicen estudios a medida de cada instalación con la finalidad de determinar la mejor propuesta que contribuya a conseguir un mayor ahorro energético, como la instalación de placas solares, luminarias de tecnología led, automatismos, sensores, etcétera. Otelec asesora y tramita las subvenciones que pueda haber en cada momento para este tipo de proyectos, ya que es una entidad colaboradora del Inega (Instituto Enerxético de Galicia) habilitada para la gestión de proyectos de renovables. En el 2021, el grupo amplió su radio de acción con la implantación de energías renovables a empresas del sector pesquero con el proyecto *Otelec, enerxía limpa para o futuro*, a través de la colaboración del Grupo de Acción Local do Sector Pesqueiro (GALP) A Mariña-Ortega.

Por otra parte, la empresa dispone de una oficina técnica en la que realiza proyectos de ejecución de todo tipo de instalaciones, direcciones de obra o asesoramiento y gestión de permisos, así como mantenimientos. Y en el segundo semestre del 2022 prevé llevar a cabo un proyecto para formar a nuevos trabajadores.

## CONSULTORIO LABORAL

### CONVENIOS Y NUEVA NORMATIVA

¿Qué plazo tengo para adaptar mi convenio de empresa a la nueva normativa?

Los convenios de empresa mantienen su vigencia tras la publicación del Real Decreto 32/2021, pero pierden su prioridad aplicativa frente al convenio sectorial en materia salarial. Esto quiere decir que, en este ámbito, tendremos que ir al convenio colectivo del sector en el que se encuadra la empresa. Ante esta modificación, las empresas que cuenten con convenio propio tendrán que comprobar primero en qué fecha finaliza su período de vigencia; si el ámbito temporal finaliza en este año 2022, la empresa tendrá dos opciones: o aprobar uno nuevo que ya cumpla con lo dispuesto en la nueva normativa y respete los salarios recogidos en el convenio sectorial, o bien aplicar directamente el convenio colectivo sectorial que corresponda.

En el caso de que el convenio de empresa no finalice su vigencia en el 2022, en la nueva normativa se establece que las empresas contarán con un plazo máximo de un año para mantener el pacto ya firmado con anterioridad. Y a partir de enero del 2023, si el convenio no acaba antes, se otorga un plazo de seis meses para que las empresas puedan adaptarse de una forma progresiva al salario estipulado por el convenio sectorial. Es decir, un tiempo para ajustar la cuantía del salario base y de todos los conceptos salariales a lo que disponga el convenio colectivo provincial, autonómico o estatal que corresponda a esa rama de actividad.

También se prevé que las modificaciones incluidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de los derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras de esa empresa. Lo cierto es que esta adaptación requiere un análisis detallado y profundo no solo de la clasificación profesional sostenida en la empresa sino también de su estructura retributiva, para comprobar cómo es posible la adecuación de la estructura salarial al convenio colectivo que opera en el ámbito sectorial.

CATARINA CAPEÑAS AMENEDO es socia de Vento abogados y asesores (www.vento.es).

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### DELITO DE DAÑOS INFORMÁTICOS EN LA EMPRESA

Sí, efectivamente, el Código Penal castiga con pena de prisión a aquel que por cualquier medio, sin autorización y de manera grave, proceda al borrado, deterioro o haga inaccesibles datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, cuando tal conducta produzca un daño grave. Por tanto, tal conducta solo será sancionable si el daño producido es grave, de tal forma que no cabrá perseguir actuaciones que sean, cualitativa o cuantitativamente, irrelevantes. Únicamente, cuando el funcionamiento u operatividad del sistema informático se haya visto imposibilitado, o alterado de forma relevante, puede acudir a los tribunales penales. Nuestra jurisprudencia viene considerando que tal gravedad se produce cuando es imposible

Soy dueño de una pequeña empresa de distribución comercial. Hace unos meses contratamos a un trabajador con el objetivo de hacer una campaña de fidelización y captación de clientela en una zona geográfica específica de España. Una vez finalizada la campaña, la relación laboral con el trabajador finalizó y al día siguiente de su salida de la empresa, comprobamos que había borrado todos los archivos con los datos de los clientes gestionados por su parte. ¿Es sancionable esta conducta? ¿Qué actuaciones podríamos iniciar para perseguirla?

recuperar la operatividad del sistema, o cuando su recomposición es difícilmente reversible sin notables esfuerzos técnicos y económicos.

Resulta de interés destacar que, aunque la empresa pudiera recuperar dichos datos, esa labor puede exigir muchas horas de trabajo y, por tanto, un coste económico cuantificable. Además de los daños económicos, tanto los referidos al coste de los trabajos de

recuperación de la información eliminada, están los relativos a la posible paralización o ralentización de la propia actividad comercial de la empresa. Por ejemplo, a la hora de atender pedidos con la suficiente agilidad sin disponer de la información del cliente; cabe destacar también los perjuicios organizativos, pues se altera el normal funcionamiento de la empresa, así como el daño a la reputación de la misma, pues, en la

medida que no dé respuesta a sus clientes a consecuencia de esta situación, no estarán satisfechos, e incluso podrían dejar de contratar con ella.

En definitiva, ante una conducta así por parte de un trabajador de la empresa, cabe perseguirla ante los tribunales penales, mediante la presentación de la pertinente denuncia o querrela. Todo ello, sin olvidar la importancia de dejar constancia desde un inicio y conservar las pruebas que acrediten los hechos. Es aconsejable levantar acta notarial y que un perito experto informático elabore un informe detallado.

CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL  
Abogados y asesores fiscales.  
Miembro de HISPAPURIS.  
[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)