

Las nuevas estrategias en la gestión del cobro de deudas

Con más de 6.000 talentos en todo el mundo y 260 en su sede española, que está en Galicia, EOS ha cambiado de rumbo: deja de ser intermediaria para **invertir**

G. Vázquez

Su trayectoria en Galicia es muy larga. Tanto como 25 años manteniendo su sede española en A Coruña. Y eso que son una multinacional. Su trabajo es clave para muchas compañías: la inversión financiera e inmobiliaria y la adquisición de carteras de deuda con y sin garantía. Es lo que hace EOS Spain, parte fundamental del grupo EOS, una gran empresa con presencia en 24 países y con más de 6.000 empleados. «Tenemos muy presentes nuestras raíces gallegas. Estamos orgullosos de haber nacido y crecido en esta comunidad. Llevamos Galicia en el ADN», explica Marta Pereiro, People & Culture Director de la firma en España, que sobrepasa el ecuador del 2022 recogiendo los frutos de un cambio de rumbo que empezaba hace tres años. Y es que han pasado de ser un proveedor de gestión de servicios de deuda a un inversor financiero. Es decir, han pasado de ser el intermediario entre las compañías y el cliente que les debe dinero a adquirir esa deuda y convertir a esas personas que tienen asuntos pendientes en sus propios clientes. «Hemos diversificado nuestra actividad creando nuevas líneas de inversión como son las carteras *secured* y *unsecured* y reforzando la alianza con nuestros socios estratégicos, principal-



Marta Pereiro, en la sede española de la multinacional en A Coruña | C. DOCABO

mente en nuestra comunidad. Las inversiones provienen en su mayoría del sector financiero, sobre todo del bancario. Estamos desarrollando nuevos productos de inversión pioneros en el mercado español».

La compañía, que ha incorporado a más de 130 personas a su equipo gallego en el último año, intenta realizar una gestión diferente sobre algo tan denostado como el cobro de deuda. Mantienen que lo suyo ha sido siempre diferenciarse y tener una clara vocación hacia sus clientes. «Tratamos de buscar siem-

pre una solución satisfactoria para ambas partes, entendiendo las dificultades de cada caso. Estamos trabajando en la creación de equipos especializados en distintas situaciones dentro de nuestro *contact center* para entender mejor a nuestros clientes y poder ofrecer las mejores soluciones», dice Pereiro, que cree que una gran atención al usuario empieza por poner el foco en el equipo. «Es necesario trabajar en la satisfacción y alineación de nuestros empleados con nuestros valores y nuestra cultura. Lo hacemos

por tres vías fundamentales: la comunicación, la transparencia y el acompañamiento permanente».

PROCESO

En todo esto hay mucho de tecnología. Algoritmo y digitalización son algunas de las palabras clave que manejan en su vocabulario. Trabajan además sin importar las fronteras. «Nuestra misión es alcanzar la excelencia en las operaciones impulsadas por las personas, los datos y la tecnología. Entre sus objetivos está recuperar un dinero pendiente, pero de forma que los clientes queden satisfechos. Todos estos ingredientes les ha convertido en la empresa mejor valorada del sector. Lo dicen por los datos públicos, pero también por el seguimiento que hacen a su plantilla. «Nuestra encuesta de clima anual ha arrojado datos satisfactorios. Se pone de manifiesto eso de 'empleados felices, clientes satisfechos'». A día de hoy, esa plantilla española que trabaja en A Coruña está formada por 260 talentos en continua formación. Un equipo que no deja de crecer. «Contamos con perfiles muy especializados con alto nivel de *expertise* a nivel técnico y operativo, pero, sobre todo, con una fuerte orientación al trabajo colaborativo. La calidad humana es fundamental porque somos una gran familia», sentencia Marta Pereiro.

CONSULTORIO LABORAL

TELETRABAJO E HIJOS MENORES

¿Me puede denegar la empresa el teletrabajo si tengo hijos menores de 12 años?

El teletrabajo ha sido una herramienta muy útil para las empresas durante los tiempos de pandemia, pero esta modalidad de empleo ha llegado para quedarse. Es una alternativa que no solo beneficia a los nómadas digitales que disfrutan de paisajes de ensueño mientras trabajan, sino que puede beneficiar al resto de trabajadores a la hora de conciliar su vida familiar y laboral. Así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la sentencia de 19 de abril de 2022, que permitió a una empleada, madre de dos menores de doce años, trabajar desde casa los lunes, miércoles y jueves, debiendo acudir de forma presencial al centro de trabajo martes y viernes.

El Tribunal ha tenido en cuenta para adoptar la decisión que la empleada ya había teletrabajado durante la pandemia y que su pareja también trabaja, pero lo fundamental ha sido la contestación de la empresa a la solicitud de teletrabajo: «No son medidas idóneas para la buena marcha de la empresa, habida cuenta de que dificulta aspectos tan esenciales para el trabajo en equipo como la interacción directa y hasta las relaciones informales que resultan esenciales en el trabajo creativo que está en la base de nuestra misión como investigadores».

La sentencia reconoce que los motivos alegados por la empresa no son suficientes como para denegar el teletrabajo, al no estar motivados por razones objetivas que permitan entender que repercute de forma negativa en la producción u organización del trabajo.

De esta forma, el Tribunal de Justicia de Asturias se suma al de Galicia, que reconoció el derecho a teletrabajar a la directora de una residencia, madre de un menor de 12 años, y señaló que corresponde a la empresa la carga de probar la imposibilidad del teletrabajo.

En base a estas sentencias, vemos como los tribunales insisten en que las empresas deben tener razones de peso para denegar esta modalidad cuando el solicitante tiene hijos menores de doce años.

ELÍAS LLOVES SUÁREZ es abogado laboralista de Vento abogados y asesores (www.ventoes.es).

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ADMINISTRADOR Y SOLICITUD DE CONCURSO

Con carácter previo, la normativa concursal establece que el único sujeto facultado para presentar la solicitud de concurso, en representación de una sociedad, es el órgano de administración. De tal forma que el administrador es el único que puede, y debe, presentar el concurso voluntario de la sociedad. Por tanto, el administrador de la sociedad no solo es el órgano facultado para solicitar el concurso, sino que, también, es el sujeto responsable de presentarlo, sin que el acuerdo contrario de los socios le libere de tal responsabilidad.

Particular trascendencia tiene su cumplimiento dentro del plazo fijado en la legislación concursal: dos meses desde que se hubiera conocido el estado de insolvencia de la empresa. Y existe tal in-

Soy administrador de una SL que no puede pagar a sus acreedores. En la junta general de socios del pasado 30 de junio he informado a los socios de la gravedad de la situación y les he propuesto la solicitud de concurso. Los socios, por diferentes razones, han votado en contra. ¿Puedo solicitar el concurso a pesar del acuerdo contrario de los socios? ¿Me libera de responsabilidades dicho acuerdo adoptado en la junta general?

solvenca cuando la sociedad no puede atender sus pagos de forma regular; es decir, de forma puntual y sin tener que acudir para ello a medios extraordinarios. Detectada por el administrador la situación de insolvencia, debe presentar la solicitud de concurso ante el Juzgado de lo Mercantil dentro del plazo indicado. Cabe destacar que, hasta el pasado 30 de junio del 2022, ha estado vigente la moratoria concursal, la cual mantuvo en suspenso de forma temporal

el deber de solicitud de concurso, por las razones excepcionales derivadas de la pandemia del covid. Finalmente, no habiéndose prorrogado dicha moratoria, a partir del día 1 de julio de 2022, el deber de solicitar el concurso vuelve a ser exigible para todo deudor insolvente dentro del reiterado plazo de dos meses.

Por último, el incumplimiento del deber de solicitar el concurso, así como su cumplimiento tardío, es causa de calificación cul-

pable del concurso. De tal forma que aquel administrador societario que no presente la solicitud de concurso en el plazo de dos meses —o se demore, agravando la insolvencia—, tendrá que afrontar las responsabilidades previstas en la legislación concursal, como son la inhabilitación, pérdida de créditos frente a la propia empresa, indemnización por daños y perjuicios, e incluso una condena a cubrir con su patrimonio personal el déficit concursal; es decir, la diferencia entre el valor de los activos del concurso y el importe total de los créditos de los acreedores de la empresa.

CARUNCHO & TOMÉ.

Abogados y asesores fiscales.

Miembro de HISPAJURIS.

www.caruncho-tome-jud.es