

COMUNIDAD VALENCIANA

Analog Devices, el proveedor de Apple que crece en Valencia

TECNOLOGÍA/ El centro valenciano de I+D de la multinacional que provee sistemas del iPhone facturó 7,6 millones de euros y casi triplicó su beneficio el año pasado.

A.C.A. Valencia

Si usted es de esas personas que no puede vivir sin un iPhone debería saber que probablemente alguno de los sistemas que usa a diario su teléfono en parte se ha desarrollado en un laboratorio de un campus universitario de Valencia. Probablemente, porque los proveedores de los sistemas críticos de Apple siguen siendo uno de los grandes secretos que se tratan de sepultar bajo cláusulas de confidencialidad.

Analog Devices, una multinacional que factura 5.400 millones de dólares al año y cotiza en el Nasdaq, ni siquiera se atreve a reflejar el nombre de su mayor cliente en su propia memoria, en la que simplemente menciona que una empresa representa el 12% de sus ingresos.

Sin embargo, la tecnología que diseña –microcircuitos que convierten señales analógicas en digitales– y el fuerte crecimiento que experimentó en paralelo al boom del producto estrella de Apple no ha podido ocultarlo a analistas financieros y medios especializados.

De hecho, hace unos meses los rumores de una posible ruptura del contrato para el iPhone 8 afectaron a su cotización y la propia empresa reconoció que Apple es uno de sus grandes clientes, aunque



Analog Devices tiene su sede en España en el Parc Científic.

intentó quitar dramatismo a su relación asegurando que su peso era relativo y que trabaja en otros segmentos de gran potencial, como el coche autónomo o la robótica.

Lo cierto es que Analog Devices es una máquina de desarrollar tecnología con más de 4.700 patentes registradas. Y a ello contribuye desde hace más de una década un centro en Valencia, la filial española de Analog Devices que se dedica exclusivamente al desarrollo y diseño de productos.

La multinacional estadounidense desembarcó inicialmente en la Ciudad Politécnica de la Innovación de la Universidad Politécnica de Valencia en 2005, tras la firma de un convenio con la Generalitat,

con una inversión de unos 8 millones. El entonces consejero y antiguo rector, Justo Nieto, calificó de “top secret” las ayudas concedidas por la competencia que había habido con otras autonomías. Y eso que entonces el iPhone ni siquiera había salido al mercado.

Una década después, en 2016, el centro se mudó del campus de Tarongers al de la otra universidad pública de la ciudad, al Parc Científic de la Universidad de Valencia en Paterna. Un cambio motivado por la necesidad de mayor espacio para crecer y que hizo que incluso algunos medios lo reflejaran como si se tratase de la llegada a Valencia de una nueva multinacional.

La filial de Analog Devices ha crecido desde que llegó a Valencia, pasando de 1,15 millones en 2007 a 7,6 millones de euros en 2016, un 35% más que el ejercicio anterior. Y eso teniendo en cuenta que la empresa valenciana factura casi todo su negocio por servicios y proyectos de I+D para su matriz. Apenas generó 341.000 euros por su actividad comercial en España.

Y en estos años de 7 ingenieros iniciales ha pasado a contar con 67 trabajadores. En 2016 la filial también disparó su beneficio hasta 1,35 millones, casi el triple que un año antes, que retribuyó como dividendos a su matriz.

La ‘analógica’

- Analog Devices fue fundada en 1965 por dos graduados del MIT para amplificadores de señales eléctricas.
- Pese a su apellido de “analógico”, su auténtico boom llegó con el mundo digital, al desarrollar sensores que convierte el movimiento y vibraciones en datos.
- El año pasado compró Linear, que valoró en más de 13.000 millones de euros.

Onbile: de instalarse en Silicon Valley al concurso y la extinción judicial

A.C.A. Valencia

Llegar a la meca de las *start up* tecnológicas, Silicon Valley, no asegura el éxito. Una empresa emergente valenciana, Onbile, acaba de experimentar en sus propias carnes como se pasa del éxito al fracaso en ese sector de forma vertiginosa. El juzgado mercantil número 1 de Valencia ha aprobado su concurso de acreedores, a la vez que lo declara concluso y acuerda su cancelación en el registro, es decir, su extinción.

Onbile nació a finales de

2011 con el objetivo de aprovechar el boom de los *smartphones* y el traslado de Internet de los ordenadores a los móviles. La empresa valenciana creó una plataforma para permitir a empresas y usuarios convertir su tradicional web para ordenador de forma que fuera en accesible a

Su plataforma para webs en móviles llegó a 110.000 usuarios, la mitad en Estados Unidos

través de móviles. En 2012 consiguieron 110.000 usuarios registrados, la mitad en Estados Unidos, y como muestra de su ambición incluso instaló una filial en Silicon Valley.

La firma consiguió más de medio millón de euros en una ronda de financiación en la

Entre 2013 y 2015 sus pérdidas anuales fueron superiores a ingresos por su actividad

que participó Finaves, el capital semilla del IESE. Además en 2013 consiguió el premio *Emprendedor XXI* en la Comunidad Valenciana, que conceden CaixaBank y Enisa, y lanzó una nueva versión de su plataforma para aprovechar el desarrollo de la nube.

Sin embargo, el plan de negocio nunca se llegó a cumplir según revelan sus cuentas en el Registro Mercantil. En todos los ejercicios entre 2013 y 2015 las pérdidas registradas fueron mayores que los ingresos conseguidos.

CONSEJOS DEL JURISTA

Enrique Hervás

Neutralización de incrementos salariales

Las retribuciones que un trabajador percibe por la prestación de sus servicios pueden venir establecidas en convenio colectivo o en contrato individual, pudiendo desglosarse éstas en salario base y complementos salariales (antigüedad, nocturnidad, incentivos, etc.).

De este modo, y a lo largo de su vida profesional, el trabajador ve incrementados sus salarios por motivos diversos, siendo los más comunes los derivados de la aplicación de los incrementos pactados en convenio colectivo, los aumentos de categoría, o la aplicación del complemento de antigüedad por el paso del tiempo (trienios, quinquenios, etc.).

Sin embargo, la aplicación de dichos incrementos no tiene por qué operar de manera automática, pudiendo neutralizarse a través del mecanismo de la absorción y compensación salarial, herramienta laboral que permite a los gestores de Recursos Humanos controlar los costes laborales y gestionar las retribuciones de sus empleados en los casos en que la retribución supere la establecida en convenio colectivo.

Dicha institución, que habilita al empresario a neutralizar las subidas de salario pactadas en convenio, tiene una finalidad lógica: evitar la superposición de incrementos salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras.

Sin perjuicio de ello, conviene precisar que la figura de la absorción y compensación salarial no es de aplicación sencilla, siendo un mecanismo complejo cuya interpretación ha motivado una incesante actividad judicial que ha dado lugar a pronunciamientos diversos, habiendo sufrido la doctrina del Supremo una evolución jurisprudencial en la interpretación de la homogeneidad, virando desde posiciones iniciales más restrictivas hasta una posición actual más flexible.

En este sentido, el debatido requisito de la homogeneidad exige para su aceptación que los conceptos compensados o absorbidos tengan la misma causa retributiva y no remuneren circunstancias específicas de distinta naturaleza. Ello ha llevado a los tribunales a rechazar la absorción de complementos de puesto con la antigüedad por no regir la absorción entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral. Tampoco se ha admitido la homogeneidad entre pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad con otro llamado plus de incentivos, ni con el denominado plus de responsabilidad, por retribuir estos últimos diferentes circunstancias que el primero.

Sin embargo, el Alto Tribunal ha excepcionado el requisito de la homogeneidad cuando así se pacta contractualmente o cuando se regula de manera convencional, permitiendo en estos casos que se neutralicen incrementos retributivos respecto de conceptos heterogéneos, lo que ha ocurrido, por ejemplo, con comisiones por ventas y retribuciones por unidad de tiempo (pactado en contrato) o incrementos retributivos por ascensos y antigüedad con complemento personal, al venir expresamente admitido en el convenio colectivo de aplicación (consultoría).

Por otro lado, los tribunales han considerado que la dejación empresarial de esta facultad compensatoria no impide su ejercicio en el futuro, aún en el caso de condiciones más beneficiosas incluso cuando durante años la empresa haya aplicado los incrementos salariales a las mismas.

De este modo, una evaluación inicial sobre las posibilidades neutralizadoras del mencionado mecanismo requerirá, en primer lugar, una revisión de su regulación convencional, siendo habituales los convenios colectivos que limitan su aplicación, si bien se observa cierta tendencia negociadora a intentar pactar cláusulas de absorción y compensación con un régimen compensatorio más amplio.

Cabe concluir que la absorción y compensación salarial requiere un tratamiento individualizado según las circunstancias del caso, analizando en cada supuesto la naturaleza de los conceptos cuya compensación se pretende efectuar, así como la regulación convencional y contractual de cada retribución, sobre todo en caso de retribuciones que revistan de cierta complejidad.

Abogado senior del área de Derecho Laboral de Broseta