

## HISTORIAS FAMILIARES



La definición de Empresa Familiar suele empezar mencionando a los fundadores, posteriormente cita su estructura accionarial y, finalmente, pone el foco en la composición del órgano de gobierno de la sociedad. Normalmente no habla de las personas que la forman.

Aquí quisiéramos poner en valor un segundo nivel de empresa familiar, que no aparece en ninguna definición de empresa familiar. Hablamos de empresas donde, más allá del relevo generacional entre propietarios y accionistas, se produce con cierta frecuencia un relevo generacional entre trabajadores de cualquier departamento o nivel organizativo. Empresas donde es habitual que algunos trabajadores, después de muchos años, de muchos altibajos, de éxitos y fracasos, ven cómo sus hijos pasan también a formar parte de ellas.

En **Cots i Claret** tenemos la satisfacción de haber vivido y seguir viviendo esta situación con cierta frecuencia. Apellidos como Torres, Cisteró, Nacenta, Milla, Martínez, Salvador, Jiménez, Medel o Muncunill se han duplicado en la casa, transfiriendo y manteniendo los valores empresariales como el compromiso con el cliente o la cultura del detalle, y facilitando la transmisión del oficio y del conocimiento adquirido con el paso del tiempo.

En una época como la actual, en la que se está perdiendo el oficio por el envejecimiento y jubilación del grueso de los trabajadores, en la que cuesta encontrar jóvenes con ganas de formarse y pasión por el trabajo, estas situaciones confirman que en **Cots i Claret** vamos por el buen camino, velando por un ambiente de trabajo que permita crecer personal y profesionalmente.

Aun así, el problema de la falta de personal con oficio en el sector es de otra escala y magnitud. Y la solución no es ni fácil ni rápida. Todos pensamos en aumentar el número de escuelas de Formación Profesional donde se imparten los dos grados medios que habilitan a los jóvenes para trabajar en la construcción. En Cataluña, solo hay 7 Institutos donde se imparte el Grado Medio de Construcción y 5 el de Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación. 12 centros con 25 alumnos por clase (siendo optimistas) serían unos 300 nuevos profesionales cada año, cifra paupérrima para la magnitud del sector incluso si todos finalizaran el Grado y entraran en la construcción.

Un primer paso hacia la solución es sencillo y potente: recuperar el contrato de formación en las empresas, el aprendiz de toda la vida. Así incrementaríamos, y mucho, la capacidad formativa de jóvenes. Para ello, primero es necesario modificar el Convenio General de la Construcción, que prohíbe explícitamente la contratación de menores. Solo acepta el trabajo en prácticas para los jóvenes de 16 a 18 años de los Grados. Además, una ley de 26 de julio de 1957 de riesgos laborales sigue increíblemente en vigor respecto a los trabajos prohibidos a los menores de edad. La formación, la cultura preventiva, las condiciones laborales y las herramientas de trabajo han evolucionado mucho como para seguir teniendo regulaciones del año 1957.

El primer empleo es un momento clave en la vida profesional de las personas y marca mucho el camino que seguirán. Conseguir que los jóvenes, a los 16 años, entren en el sector y puedan desarrollarse plenamente es vital para que se enganchen al oficio y crezcan profesionalmente. La alternativa es seguir como ahora: dejarles escapar en este momento vital, clave, mientras vemos cómo el sector envejece sin renovación por abajo.

La conversación entre Antonio Torres (el padre) e Ismael (el hijo), que sigue a este código QR, es un rayo de luz que queremos compartir, esperando que se siga repitiendo en muchas otras familias y empresas familiares.



**COTS I CLARET LES DESEA UNAS MUY FELICES FIESTAS DE NAVIDAD 2025.**