

HISTÒRIES FAMILIARS



La definició d'Empresa Familiar acostuma a començar esmentant els fundadors, posteriorment cita la seva estructura accionarial i, finalment, posa el focus en la composició de l'òrgan de govern de la societat. Normalment no parla de les persones que la formen.

Aquí voldríem posar en valor un segon nivell d'empresa familiar, que no surt a cap definició d'empresa familiar. Parlem d'empreses on, més enllà del relleu generacional entre propietaris i accionistes, s'hi produeix amb certa assiduitat, un relleu generacional entre treballadors de qualsevol departament o nivell organitzatiu. Empreses on és habitual que alguns treballadors, després de molts anys, de molts alts i baixos, després d'èxits i fracassos, veuen com els seus fills passen a formar-ne part també.

A **Cots i Claret** tenim la satisfacció d'haver viscut i viure aquesta situació amb certa freqüència. Cognoms com Torres, Cisteró, Nacenta, Milla, Martínez, Salvador, Jiménez, Medel o Muncunill, s'han duplicat a la casa, transferint i mantenint els valors empresarials com el compromís amb el client o la cultura del detall, i facilitant la transmissió de l'ofici i del coneixement adquirit amb el pas del temps.

En una època com l'actual, en què s'està perdent l'ofici per l'envelliment i jubilació del gruix dels treballadors, en la que costa trobar joves amb ganes de formar-se i passió per la feina, aquestes situacions confirmen que estem fent bon camí a **Cots i Claret**, vetllant l'ambient de treball per créixer personal i professionalment.

Tot i això, el problema de la manca de personal amb ofici en el sector és d'una altra escala i magnitud. I la solució no és ni fàcil ni ràpida. Tots pensem en augmentar el número d'escoles de Formació Professional on s'imparteixen els dos graus mitjans que habiliten els joves a treballar a la Construcció. A Catalunya, només hi ha 7 Instituts on es fa el Grau Mitjà de Construcció i 5, el d'Obres d'Interior, Decoració i Rehabilitació. 12 centres a 25 alumnes per classe (a molt estirar) serien uns 300 professionals nous cada any, xifra paupèrrima per la magnitud del sector inclús si tots acabessin el Grau i entressin a la construcció.

Un primer pas cap a la solució és senzill i potent: recuperar el contracte de formació a les empreses, l'aprenent de tota la vida. Així augmentaríem, i molt, la capacitat formativa de joves. Per això, primer cal modificar el Conveni General de la Construcció que prohibeix explícitament la contractació de menors. Només accepta els joves de 16 a 18 anys en pràctiques dels Graus. A més, una llei de 26 de Juliol de 1957 de riscos laborals increïblement segueix en vigor pel que fa als treballs prohibits als menors d'edat. La formació, la cultura preventiva, les condicions laborals i les eines de treball han evolucionat molt com per seguir tenint regulacions de l'any 1957.

La primera feina és un moment clau en la vida professional de les persones i marca molt el camí que seguiran. Aconseguir que els joves, als 16 anys, entrin al sector i puguin desenvolupar-se plenament és vital per a que s'enganxin a l'ofici i creixin professionalment. L'alternativa és seguir com ara, deixar-los escapar en aquest moment vital clau mentre veiem com el sector envelleix sense renovació per baix.

La conversa entre l'Antonio Torres (el pare) i l'Ismael (el fill) que segueix aquest codi QR, és un raig de llum que volem compartir, esperant que es segueixi repetint en moltes altres famílies i empreses familiars.



COTS I CLARET US DESITJA UNES MOLT BONES FESTES DE NADAL 2025.