

Economía y familia



Asistentes a la asamblea celebrada ayer en el Hotel Tres Reyes de Pamplona.

JESÚS CASO

coste de la deuda de las familias es más alto, 5% frente a 3%.

Para este informe Larrazza utiliza la base de datos SABI en 2016, que incluye empresas de más de 10 empleados y/o más de 2 millones de facturación. Son 2.600 empresas las que cumplen este re-

quisito y la mitad corresponde a empresas familiares.

Este estudio fue presentado ayer durante la celebración de la asamblea general de Adefan, asociación en la que el 37% de sus 127 asociados pertenecen a la industria y el 63% está dirigida por la

segunda generación. Su presidente, Pachi Esparza, criticó que "en los dos últimos años las familias empresarias se han visto perjudicadas por su condición" por lo que ha dicho a los políticos que "gobernar para todos significa cuidar el medio y a largo plazo".

empecé a estudiar ADE y en los periodos de vacaciones trabajaba en Sic Lázaro, que era mayor y tenía departamentos.

**¿Es un privilegio estudiar y ver el lado práctico de la empresa?**

Sí, porque no tiene nada que ver lo que estudias en la Universidad a lo que es la realidad. Ha sido un privilegio ir haciendo prácticas desde que empecé la carrera. Además, así veía qué departamentos me gustaban más.

**¿Siempre ha trabajado en la empresa familiar?**

También tuve una experiencia profesional fuera de esta empresa. Al terminar la carrera hice prácticas en Industria Química Kupsa, en Logroño, donde estuve tres meses en el departamento financiero.

**¿Qué le aportó?**

Me gustó mucho. Porque tenía ganas de ver qué ocurría al estar en un sitio donde no me conocían.

**¿Y vuelta a la empresa familiar?**

Después hice el fin de grado y luego ya me incorporé a Sic Lázaro con carácter temporal en junio de 2016 al departamento financiero. Pronto buscaré trabajo fuera. Según el protocolo familiar, la empresa es un trampolín para salir al mundo laboral. Tenemos que cumplir unos requisitos para trabajar en la empresa familiar.

**¿Por ejemplo?**

Es necesario tener una experiencia mínima previa de tres años en un puesto directivo en una empresa ajena a la familia antes de entrar en la propia con puestos similares. Con estos requisitos se quiere profesionalizar la empresa que no es lo contrario a ser familiar. La segunda generación, que es la que dirige la empresa, está formada por seis hermanos y todos trabajan en ella. Yo represento a la tercera generación y somos ocho primos. Sí que la empresa nos ha dado la oportunidad de trabajar en cualquier puesto de prácticas, aquí o en el extranjero, para formarnos, pero para dirigir hay que salir fuera antes. Por eso mi idea es

ADEFAN

**Empresas:** 127 empresas de los sectores de industria (37%), servicios (24%), hostelería (13%) y el resto son comercios, de construcción, transporte, concesionarios...

**Facturación:** 2.700 millones de euros al año

**Trabajadores:** 10.000

**PIB:** Generan el 15% del PIB navarro.

**Fórum de Jóvenes:** 60 miembros de entre 18 y 40 años. Pertenecen a segundas, terceras..., hasta sexta generación de empresas familiares

buscar en unos meses trabajo. Enriquece mucho conocer otras formas de trabajar, otros métodos y estar en un ambiente ajeno donde nadie te conozca.

**¿Otros puntos del protocolo?**

Por ejemplo, los cónyuges no pueden entrar a trabajar en la empresa familiar.

**¿Qué supone trabajar en una empresa familiar?**

Es una empresa y una familia. Y ambos conceptos están unidos. Una familia está viva y está formada por personas. En otro trabajo, al terminar la jornada te vas a tu casa. Pero aquí tu familia está en casa y en el trabajo. A veces es difícil separar ambas, pero se intenta. Pero esto no es un inconveniente, no puedo decir que sea algo negativo. Porque yo he crecido con ello. También te llevas lo bueno a casa.

**¿Ha tenido problemas familiares causados por la empresa?**

No he tenido problemas con mi familia porque, además, no trabajamos juntos. Intentamos que los jefes directos no sean de la familia. Mi jefe no lo es.

**Se dice que la primera generación funda la empresa familiar; que la segunda la hace crecer y que la tercera la cierra. Y que son pocas las que llegan a la tercera generación. Usted está ahí.**

Sí. Tenemos una responsabili-

dad grande. Aunque todavía no hemos entrado a dirigir. Por eso, en este Fórum Jóvenes intentamos que las siguientes generaciones se sensibilicen sobre la importancia que tiene la tercera generación en la sucesión y futuro de la empresa familiar, porque representamos la continuidad generacional de la empresa. Como propietarios o/accionistas o/ directivos vamos a estar ahí. En el despacho o en la sala de juntas tomando decisiones. Por eso es importante la formación. Y ese es el objetivo del Fórum. El mayor error es pensar que, por tener cierto apellido o el privilegio de poder heredar una empresa, nos podemos acomodar o que tenemos ya todo hecho. Tenemos un papel fundamental para que la empresa continúe y perdure en el tiempo.

**¿Qué aporta la tercera a la segunda generación?**

El cambio, somos los motores del cambio en la sucesión generacional. Y para asumir ese reto tenemos que estar preparados.

**¿Cómo nace este Fórum?**

Nació en enero de 2015. Fue una decisión de los mayores (los socios impulsores de Adefan). Ellos pensaron que tenemos un papel importante en la empresa familiar y que debemos formarnos y estar presentes en la toma de decisiones. Nos convocaron a una reunión a hijos y sobrinos de los asociados para plantearnos constituir un foro para compartir experiencias, formarnos y aprender. La empresa familiar es una familia y las reglas no están escritas. No hay un manual que nos diga cómo actuar. El hecho de compartir experiencias de personas con tus mismas problemáticas también es aprendizaje. Porque, independientemente del tamaño o sector, hay problemas comunes. Y hablar con personas que entienden qué te pasa con tu padre, tío, primo... te hace ver las cosas de manera diferente. Aprender de otras soluciones, mecanismos, hablar de los protocolos que tienen unos y otros, nos enriquece.

# Preocupación en Gamesa a la espera del ajuste de plantilla que se conocerá hoy

La dirección retrasó un día la reunión con los comités sobre el alcance que tendrá el recorte en Navarra

El blindaje de la plantilla de Siemens para tres años hace sospechar que el grueso del ajuste recaerá en Gamesa

C.L. Pamplona

El malestar entre los representantes de la plantilla de Siemens Gamesa en Navarra era ayer patente tras comunicar la empresa que posponía a hoy el encuentro previsto para ayer por la tarde, durante el que se esperaba un adelanto de los efectos en la Comunidad foral del recorte de 6.000 empleos hasta 2020 en todo el mundo anunciado el lunes por la multinacional. Los 1.600 trabajadores directos en Navarra, ubicados en la Ciudad de la Innovación de Sarriguren y en la fábrica de palas de Aoiz, viven momentos de preocupación tras la noticia inesperada del ajuste que llega unos meses después de que se materializara la fusión con la compañía fabricante de aerogeneradores alemana.

Por el momento los sindicatos con representación desconocen por completo el planteamiento que trasladará la dirección en Navarra durante el encuentro que, si no vuelve a haber más retrasos, se producirá esta tarde, aunque todos dan por supuesto que habrá despidos en

la Comunidad foral. En concreto, CC OO y LAB remitían ayer sendos comunicados en los que lamentaban que fuera la plantilla la que termine pagando las consecuencias de una fusión que, en su día, se vendió como garantía de futuro para Gamesa.

Desde UGT reconocían la preocupación de los trabajadores por la dureza de la medida, sobre todo por los precedentes que hubo en 2012 y 2013 con casi 250 despidos. Un motivo extra de preocupación, según un portavoz de UGT, es que la plantilla proveniente de Siemens firmó antes de la fusión "una garantía de empleo para tres años", lo que hace sospechar que el grueso del ajuste recaerá en los empleados de Gamesa. "No vamos a consentir despidos traumáticos", adelantaba este portavoz.

**Llamamiento al Ejecutivo**

Por parte de ELA calificaban la situación de "vergonzosa" y señalaban que las decisiones de la nueva empresa ya "vienen impuestas" desde Alemania. "Hemos pasado del ático al garaje en seis meses. Encima el retraso de la reunión es una falta de respeto", lamentaban desde ELA para añadir que esperaban que el Gobierno de Navarra "baje de la luna de Valencia" tras anunciarse el recorte y "tome cartas en el asunto" para defender los intereses de los trabajadores.

Fuentes del departamento de Desarrollo Económico prefieren no adelantar acontecimientos ayer y aseguraban que están "recabando información", sin precisar si habían mantenido o no contactos con la dirección de Siemens Gamesa en Navarra.



Oficinas de Siemens Gamesa en la Ciudad de la Innovación. ARCHIVO