

COMUNIDAD VALENCIANA

Grupo Alonso invierte 21 millones para subirse al tren

LOGÍSTICA/ El hóliding de logística quiere conectar en cuatro años sus centros de contenedores en Barcelona, Valencia, Algeciras y Madrid con la red ferroviaria.

A.C.A. Valencia

Algunas empresas valencianas ya han empezado a invertir para intentar transformar la realidad del transporte ferroviario de mercancías. Y esa no es otra que el porcentaje de transporte actual en España es ínfimo. Uno de los mayores conglomerados valencianos de logística y transporte, Grupo Alonso, ha puesto en marcha un plan de inversiones para conectar a través del ferrocarril sus cuatro grandes centros logísticos y plataformas, en las que opera básicamente contenedores.

El objetivo es que esos centros intermodales no se limiten a los camiones, y también puedan cargar y descargar trenes dentro del proyecto de la línea transeuropea desde Algeciras a Escandinavia.

El grupo prevé invertir 21,06 millones de euros en cuatro años para la conexión por vía ferroviaria de esas cuatro terminales, según desvela la memoria de las cuentas consolidadas de 2016 de Eurotransac, el hóliding que agrupa su centenar de empresas. Para ello contará con financiación europea, que estima en 5,17 millones, después de que su proyecto fuera aprobado por la Agencia Ejecutiva de la Innovación y Redes de Comunicación (INEA), bajo la supervisión de la Comisión Europea. En su informe anual explicaba



Jorge Alonso.

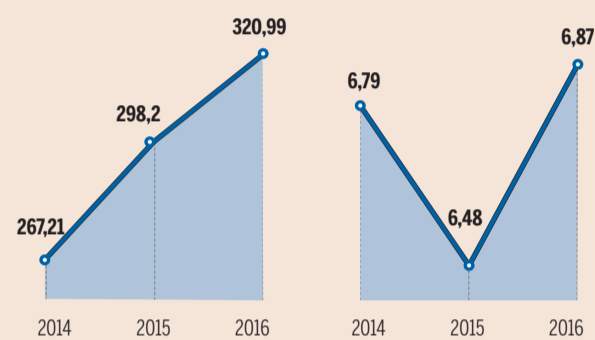
que al cierre de ese año había destinado ya 3,66 millones.

El pasado mes de junio el grupo presentó su terminal intermodal polivalente en las inmediaciones del Puerto de Barcelona, una concesión de Adif con conexión al ancho de vía internacional y que por tanto permite enviar convoyes al resto de Europa sin el cambio de vías, además de estar conectada al ancho de vía ibérico tradicional. El propio presidente del grupo, Jorge Alonso, defendió que las políticas europeas para reducir emisiones supondrán aumentar los costes del transporte por camión, precisamente el origen del grupo familiar y por ello hace casi un año presentó el denominado

EL GIGANTE LOGÍSTICO

Millones de euros.

> Cifra de negocio consolidada > Resultado atribuido



Fuente: Cuentas consolidadas Eurotransac

Expansión

El grupo prevé recibir 5 millones de subvenciones europeas para unir sus centros

Plan Logístico Global, que pretende unir los puertos en que está presente con trenes de carga multicliente y multiproducto.

Para ejecutar este plan otra inversión esencial es el desarrollo de una nueva plataforma de 100.000 metros cuadrados en Madrid.

Crece un 7%

Eurotransac cerró 2016 con un negocio consolidado de 320,9 millones, un 7,6% más, aunque el grupo cifra las ven-

tas de su centenar de empresas en 650 millones. Aunque el beneficio consolidado se situó en 12,3 millones, el atribuido a la sociedad dominante es casi la mitad, 6,8 millones, un 6% más.

Entre sus firmas, Operinter, que agrupa más de 20 sociedades en cinco países, ganó 5,4 millones. Otras empresas rentables del hóliding tienen poco ver con el transporte. La marca de ron Legendario le reportó más de dos millones en ganancias mientras que la firma solar Axial, que el año pasado abrió una filial en Japón, rondó los 1,4 millones. Por su parte, las terminales de Sagunto y el centro Algeciras sumaron más de 4 millones de pérdidas.

Celestica recupera facturación, pero no logra salir de pérdidas

J.B. Valencia

La filial española de Celestica, fabricante de productos electrónicos para terceros, logró el año pasado elevar su cifra de negocio un ocho por ciento, hasta 48,5 millones de euros.

Este aumento en las ventas no se ha trasladado al resultado, ya que terminó con unas pérdidas de dos millones de euros, inferiores a los siete millones que perdió el año anterior. La empresa señala como motivos fundamentales la limitada actividad del

centro y los gastos asociados a la reestructuración de las operaciones. La compañía ha emprendido una reestructuración de personal para ajustarse a la situación de la demanda, que implicó la salida de empleados.

La compañía explica que el núcleo de las ventas se centra

Este año espera seguir creciendo, con el foco puesto en volver a dar beneficios

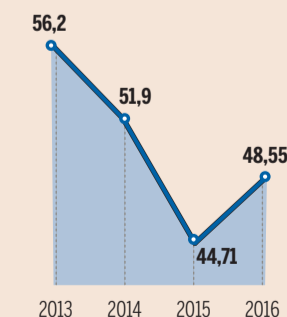
en diez clientes de aviónica y defensa que suponen un 85% de la facturación. El resto de las ventas se reparte en clientes de los sectores de electro-medicina, industrial, consumo y comunicaciones. La mejora en la cifra de negocio la atribuye a la recuperación en el segmento de comunicaciones vía satélite después del fuerte ajuste de 2015.

El futuro

Las perspectivas para el año 2017 son de un ejercicio de transición, con el objetivo

CIFRA DE NEGOCIO

En millones de euros.



Fuente: Memorias de Celestica Valencia

puesto en volver a dar beneficio, apuntalar de nuevo el crecimiento y el desarrollo de las cuentas actuales y de nuevos clientes con vistas al 2018.

OPINIÓN

Anabel Morraja

Volver

Septiembre es el mes en el que la mayoría regresamos a nuestros puestos de trabajo después de las vacaciones. La vuelta siempre resulta difícil. Volver a la rutina laboral después de una etapa de descanso se convierte para muchas personas en un verdadero suplicio, cada año a finales de agosto lo mismo. Se trata del famoso “síndrome posvacacional”, problema que últimamente está dando mucho que hablar, ya que las jornadas laborales son largas y es difícil conciliar la vida laboral con la familiar. Más allá del debate de género, la poca flexibilidad de los horarios españoles preocupa a todas las personas que trabajan: sean o no padres, estén solteros o en pareja, se acerquen a la jubilación o acaben de iniciarse en el mercado laboral. Conciliar va más allá de las necesidades de las personas que tienen terceros a su cargo, ya sean niños, mayores o dependientes; satisface necesidades más mundanas como: leer un libro, practicar deporte o hacer la compra. Se trata, como nos dice José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios (Arhoe), “**De un derecho de todas las personas y una cuestión de libertad individual y de respeto a la libertad del otro**” y además, preocupa y mucho. Según el estudio Bienestar y motivación de los empleados en Europa - realizado por Ipsos, un grupo especializado en servicios corporativos- el tiempo que se dedica al trabajo es la segunda preocupación laboral de los españoles, solo por detrás del miedo a perder el empleo.

Conciliar es asignatura pendiente para muchas empresas. Existen todavía, lo que Lewis Coser, presidente de la Asociación Americana de Sociología, en la década de los 70, definió como “**instituciones codiciosas**”, aquellas que buscan la exclusividad y el compromiso indivisible de sus empleados.

Hay instituciones que buscan el compromiso indivisible de los empleados

Cuanto menos roles tenga una persona, mejor trabajará, ya que todo - tiempo, atención y energía- queda centrado en un solo objetivo: el trabajo. Este tipo de organización tradicional fomenta el concepto

de “trabajador ideal”, en muchos casos adictos al trabajo, que solo se sienten realizadas a través de un rol, el trabajo.

Según el artículo “**Cómo llegar a ser una empresa responsable con la conciliación**” publicado por la revista Harvard Deusto Business Review, las empresas responsables con la conciliación defienden justo lo contrario: cuantos más roles tenga una persona, mejor trabajador será ya que, es justo en los entornos más íntimos, donde la persona desarrolla mejor las habilidades blandas (soft skills), aquellas que tienen cada vez más peso en el currículum de un candidato y que no tienen que ver con el conocimiento obtenido directamente en la universidad, sino que más bien están alineadas a la inteligencia emocional (la sensibilidad, la empatía, la paciencia...); y son esenciales en los trabajadores y empresas que quieren formar los mejores equipos.

Por otra parte, las nuevas generaciones exigen más flexibilidad de espacio y de tiempo. Los millennials (personas nacidas entre 1980 y 2000), que en 2025 representarán el 75% de la fuerza laboral mundial, además de factores de atracción como la calidad de vida en el trabajo, las posibilidades de desarrollo y la autorrealización, persiguen las facilidades para compatibilizar vida laboral y personal. Huyen de los horarios extendidos poco racionales. De acuerdo con un estudio de Price Waterhouse sobre las líderes del futuro (2016), es un mito que las mujeres dejen el trabajo por la maternidad, lo dejan por problemas de conciliación.

Ante esta situación, no cabe duda de que la continuidad de las empresas pasa por su capacidad de atraer y retener talento y para ello, además de otras medidas de flexibilidad, se van a tener que establecer programas de conciliación. Y van a ser ellos, precisamente, los millennials, los que van a hacer posible que la conciliación sea una realidad y que quizá, el suplicio de tener que volver al trabajo después de las vacaciones se convierta en un volver...pero distinto.

Socia directora de Key Executive.