

COMUNIDAD VALENCIANA

“El cultivo sin suelo aumenta porque es más productivo”

ENTREVISTA LUCAS GONZÁLEZ Director general de Projar / La firma valenciana, creada hace 40 años, es líder en sustratos para invernaderos a base de residuos del coco.

J.Brines. Valencia

Lucas González Navarrete (Pamplona, 1975) trabajaba en una empresa finlandesa y un día coincidió en una negociación con Alejandro Faus, propietario e impulsor de Projar, empresa valenciana dedicada a la elaboración de sustratos para agricultura. Al poco tiempo se convirtió en su mano derecha e impulsor de una nueva etapa. De los 13,8 millones que facturaron en 2012, el año pasado fueron 17,7 y este año espera rozar los 19 millones. Su materia prima principal: un residuo, la cáscara del coco que queda después de usar todo lo demás.

– **¿Cómo comenzó Projar?**

Hace unos cuarenta años, Alejandro Faus, ingeniero agrónomo, empezó como emprendedor con los sustratos. Eran los años en los que Almería empezó con la horticultura, el boom de los invernaderos... Creó su primera delegación en Almería a principios de los ochenta. Empezó a traer productos y complementos –macetas, abonos, cañas de bambú...– para la horticultura. Fue de los primeros en ir a China a importar. En los noventa creó una división de restauración ambiental. El productor de plantas podía encontrar en Projar cualquier producto para el invernadero.

– **¿Cómo evolucionó el mix de productos?**

Eso evolucionó, se creó en 1998 una fábrica de sustratos, que se vendió a un socio finlandés y se compró. En los años dorados de España fue cuando Projar creció: entre 2000 y 2007 de siete millones a quince millones de euros de facturación. A día de hoy, nos hemos especializado más. Hemos recortado la gama y tenemos el foco puesto en los sustratos y en cinco grupos de productos complementarios.

– **¿Cómo está estructurada la actividad?**

Tenemos dos partes: la horticultura y la ambiental. Ahí nos especializamos en restaurar el paisaje en carreteras, minas, zonas costeras... y ampliamos la gama a soluciones de más valor añadido, al paisajismo avanzado: cubiertas verdes en edificios, jardines verticales y fito depuración de agua. La horticultura



Lucas González Navarrete, en las oficinas de Projar, en Valencia.

es el 70% del negocio –y el 80% son sustratos– y la ambiental se divide a partes iguales en lo tradicional y lo de valor añadido. En los últimos dos años hemos crecido con proyectos de cubiertas verdes de más de 10.000 metros cuadrados para sedes de BBVA y La Caixa. También hemos hecho un jardín vertical en la nueva sede de Mercadona y

una cubierta verde en un colegio en el que hemos reducido la temperatura cuatro grados. Hay camino, pero estamos creando demanda. Para las grandes corporaciones es parte de su responsabilidad social, y para nosotros es un cambio en el tipo de clientes. – **¿Qué papel tienen las filiales extranjeras?**

Portugal, Brasil y Marrue-

cos son comerciales. En producción tenemos filial en Sri Lanka y otra en India, que se unen a la fábrica de Almería.

– **¿Qué plantilla tienen?**
En la Península Ibérica, unas cien personas, en Brasil diez más, y en las filiales asiáticas unas 150 personas.

– **¿Cómo se produce?**
Usamos la cáscara del coco y la manufacturamos. Es un proceso de envejecimiento, secado y lavado de diferentes formas, para diferentes cultivos. Hay suelos que están contaminados o que dejan de ser productivos o rentables.

– **¿Cuál es su objetivo?**

Nosotros somos líderes en los mercados donde tenemos filiales. Y en los demás tenemos una estrategia de nicho geográfico y de cultivo; nos especializamos en soluciones para fresas, frambuesas, tomates y pimientos y vamos a cinco mercados fuera de los nuestros: Canadá-Estados Unidos, México, Turquía, Rusia e Italia.

– **¿Cuál es su objetivo?**

Nosotros somos líderes en los mercados donde tenemos filiales. Y en los demás tenemos una estrategia de nicho geográfico y de cultivo; nos especializamos en soluciones para fresas, frambuesas, tomates y pimientos y vamos a cinco mercados fuera de los nuestros: Canadá-Estados Unidos, México, Turquía, Rusia e Italia.

Cómo encarar una sucesión con un externo

En 2007, el creador de Projar, Alejandro Faus, ronda los 60 años y quiere iniciar la sucesión, pero sus hijos aún son jóvenes. “Pensé que tenía que elegir: o vendía la empresa, o pasaba a una segunda generación”, dice González Navarrete. Eso se hizo con una persona externa, que fue el actual director general, que tomó un 20%. Los hijos se incorporaron después a los

órganos de gestión. “En 2007 Projar no tenía fábrica, vendía todo en España y en solo cuatro sitios. Este año podemos terminar con un 35% de las ventas fuera de España, cubrimos toda España con representantes propios, y tenemos filiales también en Portugal, Marruecos y Brasil. La transición ha sido fácil. No fue con ningún headhunter. Yo trabajaba en la

multinacional finlandesa con la que Projar tenía alianza. Un día, en Finlandia, en una reunión, me di cuenta de que con el que tenía el feeling era con él y no con los jefes finlandeses, aunque había trabajado diez años con ellos. Hablamos, y ambos vimos la oportunidad. Fuimos claros y las cosas han funcionado. Yo asumí liderar la empresa y él, el saber desligarse.”

CONSEJOS DEL JURISTA

Emilio Gras

¿Habrá más despidos colectivos?

Cuando el artículo 1 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos, define el concepto de “despido colectivo”, referencia al “centro de trabajo”, y no a la “empresa”, el número de trabajadores que, viéndose afectados por la extinción de sus respectivos contratos de trabajo, daría lugar a la existencia de un despido colectivo y a la aplicación, consecuentemente, del proceso legal previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores de Expedientes de Regulación de Empleo, en lo que a España respecta.

A efectos prácticos, considerando una sociedad de cien o más trabajadores con dos o más centros de trabajo de menos con un número inferior a cien trabajadores cada uno de ellos, en la que se pretende extinguir un número no superior a diez contratos de trabajo, basado ello en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, esta diferente criterio conllevaría que, en el supuesto de tener que computar el número de trabajadores con respecto a la empresa, no existiría obligación de ejecutar los trámites de un despido colectivo, cuando si fuera el “centro de trabajo” la unidad de referencia para el cómputo de trabajadores, sí existiría obligación de ejecutar dicho despido colectivo, con la rigurosidad de procedimiento, complicación e incremento de costes que ello podría conllevar.

Hasta el pasado 13 de mayo, ambas unidades de referencia (centro de trabajo, en la Directiva y empresa, en el Estatuto de los Trabajadores) habían coexistido sin trascendencia alguna. No obstante, el TJUE, resolviendo una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social 33 de Barcelona,

Una sentencia del TJUE ciñe al centro de trabajo y no a la empresa el cómputo para estos procesos

ha manifestado literalmente “que infringe la Directiva una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar

el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, cuando, de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos habrían debido calificarse de <despido colectivo>” y, por ende, se habría celebrado un periodo de consultas. Por tanto, a partir del pasado mes de mayo, la mención que el Estatuto de los Trabajadores hace a la “empresa”, como unidad de referencia para el cómputo de trabajadores que determina existente un despido colectivo, se ha de entender hecha al “centro de trabajo”.

Desde que el TJUE ha matizado la cuestión, ya ha habido casos, como el enjuiciado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia número 972/2015, donde se han hecho eco del nuevo criterio interpretativo y se ha considerado, en este caso concreto, que los despidos realizados por causas objetivas, de forma individual, se tendrían que haber ejecutado a través del proceso de despido colectivo, con el consiguiente periodo de consultas, calificándose como nulas tales extinciones contractuales.

En cualquier caso, sería inicialmente un tanto aventurado manifestar con total rotundidad que, a partir de ahora, habrá un mayor número de despidos colectivos que ello dependerá, en primer lugar, de que exista realmente una necesidad acreditada de amortizar puestos de trabajo por las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y, en segundo lugar, habría que considerar que, aunque el número de trabajadores afectados con referencia a la empresa pudiera exceder de los umbrales establecidos, es posible que, con respecto al centro de trabajo, no se superen tales umbrales y no exista, por tanto, la necesidad de iniciar un despido colectivo.

Abogado senior del área de Derecho Laboral Broseta