

Mallorca

Desayunos **B** Sabadell



Los protagonistas Una importante representación de la empresa familiar

► La mesa redonda organizada por Diario de Mallorca con el patrocinio del Banco Sabadell contó con una importante representación de las empresas familiares de Balears con el fin de analizar su situación actual y aquellos factores que marcan su desarrollo. De izquierda a derecha, José Manuel Atiénzar, director general de Editora Balear; Juan Buades, director del Bufete Buades; Enrique López, director general de Transportes Fornés; Rafael Crespi, profesor de Economía de la UIB; Pedro Pablo Alonso, director de Diario de Mallorca; José Matas, director general de Matas Publicidad; Vicente Rotger, consejero delegado de Distribuidora Rotger; Gabriel Sampol, propietario de Sampol Ingeniería y Obras; Pedro Ballester, director regional de Banco Sabadell; Rafael Salas, presidente de la Asociación Balear de la Empresa Familiar y consejero delegado de Ocimax; y Juan Carlos Rosselló, consejero delegado de Socias y Buades.

EMPRESA FAMILIAR

Sobrevivir sin irse de las islas

Los responsables de algunas de las principales empresas familiares de Balears ponen de relieve su vocación de mantener su sede en el archipiélago y su implicación a la hora de mantener el empleo en periodos de crisis

F. Guijarro
PALMA



FOTOS DE G. BOSCH

Alrededor de un 90% de las empresas de Balears entran en la categoría de familiares, lo que refleja la trascendencia que éstas tienen para el tejido económico de las islas, a lo que se añade su vocación de permanencia en el tiempo por encima de los resultados a corto plazo.

Dada la trascendencia de este colectivo y para analizar su situación, en las instalaciones de Diario de Mallorca y con el patrocinio de Banco Sabadell se ha reunido a un amplio abanico de sus representantes, como Rafael Salas, que une a su cargo de consejero delegado de Ocimax la presidencia de la asociación balear de la empresa familiar (ABEF); Vicente Rotger, de Distribuidora Rotger; Juan Buades, del Bufete Buades; Gabriel Sampol, de Sampol Ingeniería y Obras; José Matas, de Ma-

tas Publicidad; Juan Carlos Rosselló, de suministros eléctricos e industriales Socias y Rosselló; Enrique López, de Transportes Fornés; Rafael Crespi, profesor del departamento de Economía de la Empresa de la UIB; y al director regional de Banco de Sabadell y a su máximo responsable de Banca Privada en las islas, Pedro Ballester y Oscar Pérez respectivamente, participantes en una mesa redonda moderada por el director de este diario, Pedro Pablo Alonso.

Un mensaje se va a repetir a lo largo de toda la conversación: si algo caracteriza a las empresas familiares es su vocación de permanencia, y eso explica que uno de los momentos más delicados a la hora de conseguirlo es cuando se producen los relevos generacionales.

PERMANENCIA

Formación de directivos y mantenimiento de plantillas

► Rafael Salas no dudó en abrir el debate destacando precisamente la vocación que la empresa familiar tiene de permanecer en el

tiempo, y sobre este punto consideró fundamental la formación, tanto de los directivos como de los familiares a los que se debe preparar para que en el futuro tomen las riendas de la compañía.

Esta vocación de longevidad hace, en su opinión, que también sean más resistentes a la crisis, al no buscar tanto los rendimientos a corto plazo como a largo.

Vicente Rotger insistió en el peso que estas empresas tienen dentro del tejido balear, pero muy especialmente los valores que están en su ADN: "el beneficio en el corto plazo no es primordial, sino el que permite mantenerse en el tiempo", y la enorme implicación personal de sus propietarios, como lo refleja que el nombre de la compañía suele ser el de la familia. A ello sumó el compromiso con el territorio y la vinculación con las islas que estas firmas suelen tener, y el que su política de financiación sea muy prudente, lo que explica su menor apalancamiento. La lista la completó con la relación más personal que los propietarios mantienen con sus trabajadores, lo que explica una mayor conser-

SEDE EMPRESARIAL

Un factor que se valora es la vocación de la empresa familiar por mantener su sede en las islas, como han demostrado grandes cadenas hoteleras

vación de los puestos de trabajo. Por ello, el consejero delegado de Distribuidora Rotger consideró que las empresas familiares han actuado como amortiguadores durante las etapas de crisis económica.

Rafael Crespi advirtió que estas empresas presentan también sus debilidades, como la necesidad de contar con más trabajadores por cada euro producido, lo que les resta competitividad, a lo que sumo la advertencia de que "sin beneficios no hay continuidad". Sin embargo, sí puso en valor que la parte emocional que existe en una empresa familiar haga que exista una mayor implicación en el negocio y explica esa pretensión de sobrevivir a lo largo del tiempo.

El propietario de Sampol Ingeniería y Obras ironizó sobre la ventaja que supone el que en las empresas familiares las decisiones se tomen por el pasillo, "incluidos asuntos importantes", y se sumó a la hora de destacar el compromiso que mantienen con el territorio en el que nacieron. "No cambiamos la sede, no nos vamos de Mallorca", y recordó que cuando se planteó la posibilidad de trasladarse a Madrid, la oposición de su familia fue frontal. Sin embargo, insistió en que la obtención de beneficios es fundamental y explicó que para mantenerlos durante la crisis ha sido necesario abrirse a nuevos mercados para buscar "negocio".

Juan Buades esgrimió su condición de abogado para destacar la importancia que el marco jurídico tiene para las empresas familiares a la hora de que éstas permanezcan en el tiempo generacional tras generación y destacó muy especialmente el impacto que la fiscalidad dependiente de las comunidades autónomas tie-

ne a la hora de favorecer el crecimiento de estas firmas. En este sentido, lamentó que la política tributaria sea tan poco estable y la influencia que sobre ella tiene el color político de los gobernantes y las necesidades de recaudación que en cada momento se puedan tener. "La estabilidad sería muy importante y no depender tanto de la Ley de Presupuestos que se aprueba cada año", puso de relieve.

FAMILIA

La convivencia de la cultura familiar y la empresarial

► Buades recordó que en estas firmas convive la cultura de la familia y la empresarial, lo que hace que en ocasiones los conflictos sean más encarnizados y más complejos debido al factor emocional que existe, una situación que, según advirtió, puede ser dañina para la empresa.

El consejero delegado de Socias y Rosselló señaló una figura que en su opinión resulta fundamental en las empresas familiares: la matriarca. Según Juan Carlos Rosselló, ella es la que aglutina a la familia y "se ocupa de poner orden" entre los hijos, hasta el punto de asegurar que muchas de estas firmas no sobrevivirían en el tiempo sin esa intervención.

Pero también destacó la importancia que tiene el que el patriarca sea lo suficientemente sabio para saber cuándo ha llegado el momento de soltar las riendas de la empresa y dar el relevo a los que vienen detrás.

El director general de Transportes Fornés se sumó a las voces que señalan como clave el momento del relevo generacional y el hecho de que a los problemas económicos se sumen en ocasiones los familiares, de ahí que defendiera la necesidad de ser capaz de diferenciar ambos campos para no perjudicar a la empresa. Para ello, defendió la importancia que tiene el fijar protocolos en el seno de la familia que sean aceptados por todos y que ayuden a evitar

PASA A LA PÁGINA SIGUIENTE ►

Desayunos **B** Sabadell



RAFAEL SALAS
OCIMAX

“Las empresas familiares han demostrado una mayor resistencia durante los periodos de crisis”

► El presidente de la Asociación Balear de la Empresa Familiar (ABEF) puso de relieve que la vocación que las empresas familiares tienen de permanecer en el tiempo y su búsqueda del beneficio en el largo plazo han sido unos factores determinantes que explican la mayor resistencia que han demostrado tener durante los periodos de crisis económica.



JUAN BUADES
BUFETE BUADES

“La presión fiscal que aplica la Comunitat Autònoma no se va a reducir debido a sus problemas de financiación”

► Sobre las relaciones entre las empresas familiares y la Administración pública, Buades opinó que en materia jurídica no existen excesivos problemas, pero sí denunció una presión fiscal excesiva, a través de tributos como el de sucesiones, debido a que los problemas de endeudamiento de las comunidades autónomas están potenciando su afán recaudatorio.



RAFAEL CRESPI
UIB

“Las empresas familiares deben incrementar su tamaño para así mejorar su competitividad”

► El profesor de la Universitat balear defendió la necesidad de que las empresas familiares incrementen su tamaño para ganar competitividad, y señaló que entre sus puntos débiles está el que precisen de un mayor número de trabajadores por cada euro producido. Por contra, valoró el que en estos casos el propietario de la empresa tenga una mayor implicación en el negocio.



GABRIEL SAMPOL
GRUPO SAMPOL

“A los mallorquines nos cuesta mucho abandonar la isla y mantenemos en ella la sede de las empresas”

► Gabriel Sampol destacó la fuerte implicación de las empresas familiares con su territorio, que achacó a la enorme resistencia que los mallorquines mantienen a abandonar la isla y que no alcanza esos niveles en otras autonomías. No ocultó que este hecho conlleva problemas para aquellas firmas de Balears que pretenden internacionalizar su actividad.



JUAN CARLOS ROSELLÓ
SOCÍAS Y ROSELLÓ

“La matriarca juega un papel fundamental en las empresas familiares y sin ella muchas no sobrevivirían”

► Roselló valoró el papel que la matriarca juega en el seno de las empresas familiares, al favorecer la unidad familiar y ejercer una mediación fundamental en los conflictos que pueden surgir entre los hijos. Del mismo modo, subrayó la necesidad de que el patriarca sea lo suficientemente “sabio” como para darse cuenta de cuándo ha llegado el momento del relevo generacional.

► VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

problemas entre los hermanos cuando se registran tensiones en su relación, especialmente cuando además aparecen los cónyuges en estas situaciones.

El director general de Matas Publicidad recordó el dicho mallorquín de “*allà on no hi ha sang no es fan botifarrons*”, y subrayó la necesidad de que cada miembro de la familia sepa estar en su sitio. En este sentido, afirmó que algo que no debe de faltar nunca en una empresa familiar es la comunicación, y bromeó señalando que sus hijos y él celebran “cada mañana una junta de accionistas mientras tomamos café, algo muy informal pero que funciona”. En su opinión, esa comunicación constante permite salir al paso de los problemas cuando se intuye su existencia, y defendió también el papel que juega la comida familiar de los domingos “en la que se habla de todo”.

En este aspecto, Enrique López

volvió a insistir en la necesidad de que existan protocolos, especialmente para el momento en que el patriarca deja de estar y son los hijos los que toman el mando, algo que Matas aceptó pero insistiendo de nuevo en la necesidad de que exista una fluida comunicación.

Ante este debate, el director regional de Banco Sabadell destacó la importancia de ponerse en manos de expertos a la hora de diseñar esos protocolos o de ajustar los a las necesidades de cada momento. Pedro Ballester recaló la importancia que tiene el que en épocas de crisis el vínculo emocional con las empresas familiares sea también de los empleados, y señaló que hay trabajadores que llevan 30 años en algunas de estas firmas y que también las considera como suyas y valoran que al frente de las mismas se encuentre una familia.

El responsable de Banca Privada en las islas de la citada entidad financiera también defendió la

NECESIDAD DE CRECER

El principal obstáculo de muchas empresas familiares es su pequeño tamaño y se lamenta que el ‘individualismo’ dificulte posibles alianzas

visión a largo plazo que existe en estas empresas, en las que no solo se está pendiente del valor de la acción al día siguiente. Pero además, recomendó la separación entre el patrimonio de la empresa y el de la familia, con el fin de evitar que esta última sucumba si la primera tiene problemas. Aunque aplaudió que en las empresas familiares se reinvierta una gran parte del beneficio conseguido, defendió la necesidad de apostar también por el ahorro.

Rafael Crespí tomó la palabra para exponer una debilidad que se da en el conjunto de España pero que en Balears tiene un cariz más acentuado: “el tamaño importa”, y la mayoría de estas compañías

suelen ser pequeñas. En este sentido, señaló que en el archipiélago nacen muchas empresas, pero también existe una alta tasa de mortalidad debido a que no alcanzan el volumen necesario para ser competitivas, una cuestión que no dudó en calificar de “básica”.

Oscar Pérez defendió también la importancia que el tamaño de la empresa tiene. En este sentido, señaló que salvo en aquellos casos en los que se desarrolla un producto muy específico y de alta calidad, la globalización ha hecho que los márgenes sean cada vez menores, por lo que la única forma de ganar dinero es elevando la producción y el tamaño de la empresa.

Al respecto, Juan Buades añadió además que sin tamaño tampoco se atrae a los mejores gestores. En este sentido, apuntó que una de las fórmulas para ganar envergadura es precisamente una alianza entre familias empresarias. Pero según

Enrique López, en este último caso los protocolos para evitar tensiones se hacen aun más necesarios.

ARRAIGO

El rechazo a trasladar la empresa fuera de las islas

► A la hora de abordar el arraigo de las empresas familiares con su territorio, Gabriel Sampol recordó que la empresa hotelera Riu le solicitó que estudiara la construcción de una central eléctrica para uno de sus establecimientos en El Caribe, por lo que se desplazó con su equipo para estudiar la zona. Al llegar a ese lugar, se encontró con que la reacción de una parte de su personal fue pedirle que ni se le ocurriera aceptar el proyecto, y que cuando finalmente asumió el encargo, tuvo una “pelotera” por hacer que parte de su personal tuviera que trasladarse fuera de Mallorca.

PASA A LA PÁGINA SIGUIENTE ►

Descuentos de hasta el **-80%** en la 2ª unidad

Solo en Eroski hasta el 27/09

De lunes a miércoles

OFERTAS del 26 al 28!

de septiembre

<p>DANONE Actimel pó (señalizados)</p> <p>COMBINA COMO QUERAS</p> <p>2ª unidad la 2ª unidad</p> <p>pvp 2,99 -50% 1,49</p> <p>€/ud</p>	<p>LAY'S Patata c/sal ahorro 300g</p> <p>2ª unidad la 2ª unidad</p> <p>pvp 1,84 -60% 0,74</p> <p>€/ud</p>	<p>Plátano Canarias kg</p> <p>1,79 €/kg</p> <p>1,49 €/kg</p>	<p>Filete de Jamón granul</p> <p>4,85 €/kg</p> <p>4,49 €/kg</p>
<p>COLON Detergente polvo 44+6d</p> <p>2ª unidad la 2ª unidad</p> <p>pvp 9,50 -80% 1,90</p> <p>€/ud</p>	<p>ARIEL Detergente líquido 40d</p> <p>2ª unidad la 2ª unidad</p> <p>pvp 9,53 -50% 4,76</p> <p>€/ud</p>	<p>Pepino Francés Granul</p> <p>1,39 €/kg</p> <p>0,89 €/kg</p>	<p>Longaniza de pollo bandeja, 360g</p> <p>3,00 €/U</p> <p>2,50 €/ud</p>
<p>Pechuga pavo Campofrio, al corte</p> <p>11,45 €/kg</p> <p>8,50 €/kg</p>	<p>Dots sugar 3 und</p> <p>1,15 €/U</p> <p>0,95 €/Und</p>	<p>Pechuga de pavo Finissimas, Campofrio, 115g</p> <p>1,86 €/U</p> <p>1,25 €/Und</p>	<p>Merluza 1-2kg granul</p> <p>6,95 €/Kg</p> <p>5,99 €/Kg</p>

Mallorca

Desayunos **B** Sabadell

ENRIQUE LÓPEZ
TRANSPORTES FORNÉS

“ Las empresas familiares necesitan unos protocolos muy claros para hacer frente a los problemas”

► El riesgo de una empresa familiar es que a los problemas económicos se sumen los que se pueden dar entre los hermanos, según señala Enrique López, de ahí que en su opinión sea necesario fijar unos protocolos muy claros y que sean aceptados por todos a la hora de afrontar las discrepancias que puedan aparecer en su seno, con el objetivo de que el negocio no se vea perjudicado.



JOSÉ MATAS
MATAS PUBLICIDAD

“ La comunicación entre los miembros de la familia es un elemento clave en este tipo de empresas”

► José Matas defendió que un aspecto clave en el seno de las empresas familiares es la existencia de una comunicación fluida entre sus miembros, ya que de este modo es más fácil salir al paso de los problemas cuando se intuye que se pueden producir. En este aspecto, valoró incluso “la comida de los domingos” en la que se unen padres e hijos para hablar de estos temas.



VICENTE ROTGER
DISTRIBUIDORA ROTGER

“ El beneficio a corto plazo no es el primordial, sino el que permite mantenerse en el tiempo”

► Vicente Rotger señaló que una de las ventajas de las empresas familiares es su apuesta por el beneficio a largo plazo que permite mantener la actividad en el tiempo, y no tanto el que se consigue en el corto plazo. Además, puso de relieve la enorme implicación que se produce entre los propietarios y la empresa, lo que se refleja en que suele llevar su apellido.



PEDRO BALLESTER
BANCO SABADELL

“ El vínculo emocional que existe dentro de las empresas familiares ha sido muy importante ante la crisis”

► Pedro Ballester consideró que un elemento clave que ha ayudado a las empresas familiares a afrontar la crisis ha sido el vínculo sentimental que con ellas mantienen no solo los propietarios, sino también sus trabajadores. A la hora de fijar los protocolos para su funcionamiento interno o adaptarlos a las circunstancias, recomendó ponerse en manos de expertos.



OSCAR PÉREZ
BANCO SABADELL

“ Es necesario separar el patrimonio de la empresa y el de la familia para evitar que esta última sucumba”

► El director de Banca Privada del Sabadell en las islas recomendó mantener una clara separación entre el patrimonio de la empresa y el de la familia para evitar que esta última sucumba si la primera tiene problemas, y aunque valoró que una parte apreciable de los beneficios se reinviertan, consideró que también es necesario apostar por un buen nivel de ahorro.

► VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

En este sentido, Sampol reconoció el problema que la internacionalización supone para los mallorquines, y apuntó que estas situaciones no se dan de forma tan apreciable en otras autonomías.

Rafael Crespí respaldó esta tesis y señaló que lo mismo sucede con muchos estudiantes de la UIB, entre los que también se detecta un elevado nivel de rechazo a tener que buscar su futuro fuera de la isla.

Sobre este punto, se recordó que la mayor parte de las grandes cadenas hoteleras de Balears han mantenido su sede principal en Balears, pese a que puedan contar con delegaciones en otros puntos del país, y se apuntaron los casos de Meliá, Riu o Barceló, en los que además sus propietarios mantienen su residencia principal en el archipiélago.

El profesor de la UIB afirmó que los avances tecnológicos facilitan el que las sedes empresariales puedan mantenerse en las islas, y no ocultó que “en Palma se vive muy bien”.

Ante esta última afirmación, Juan Carlos Rosselló indicó que este arraigo está tan acentuado que incluso resulta problemático trasladar al personal, por citar un ejemplo, de Palma a Manacor.

ALIANZAS

El carácter notablemente individualista de los isleños

► Pedro Ballester lamentó que en España no se desarrolle una estrategia que es habitual en otros países, como Alemania, en la que empresas de un mismo sector se alían para invertir en innovación y desarrollo con el fin de beneficiarse después de los avances conseguidos.

Sobre este punto, Juan Buades apuntó la figura de las agrupaciones de intereses económicos, también habituales en Alemania, de las que subrayó sus ventajas por su transparencia y por los beneficios que suponen para sus componentes, al tiempo que criticó que



Los asistentes analizaron los problemas a los que se enfrentan las empresas familiares, como el del relevo generacional.

PRESIÓN FISCAL

Se critica la presión que la Comunitat Autònoma ejerce sobre la empresa familiar a través de impuestos como el de sucesiones

esta figura no se desarrolle en nuestro país.

En este sentido, Buades señaló que el carácter extremadamente individualista de los isleños no ayuda a la implantación de estas figuras.

ADMINISTRACIONES

Las difíciles relaciones en materia tributaria

► Ante la pregunta sobre la fluidez en las relaciones de las empresas familiares con las Administraciones públicas, Juan Buades diferenció dos ámbitos: en el jurídico, reconoció que no hay

problemas excesivos. Pero el punto negro lo situó en materia tributaria, “que depende de cada comunidad autónoma y de sus necesidades de recaudación” en impuestos como el de sucesiones o el de patrimonio. En este sentido, afirmó que los problemas de financiación están haciendo que algunas autonomías “aprietan” en los tributos que gestionan.

Vicente Rotger insistió que uno de los momentos más delicados para una empresa familiar es el de la transición de una generación a otra, de ahí que defendiera la necesidad de que el marco jurídico facilite este paso, y que la presión fiscal en materia de sucesiones o donaciones no suponga un obstáculo para llevar a cabo ese relevo.

En cualquier caso, Sampol consideró que sería muy positivo que las Administraciones intensificasen la colaboración con los empresarios para que éstos se sintie-

ran valorados, dadas las ventajas que las empresas familiares aportan a su región. En este sentido, recordó que las grandes cadenas turísticas de las islas “se han quedado en las islas y cotizan en Balears”, por lo que no dudo en calificar a las sociedades familiares de “bien común” para la zona en la que se encuentran.

Rafael Crespí apuntó que esa localización es muy relevante, por cuando supone atraer a personal de elevada cualificación y potenciar los contratos de alta calidad en el territorio. Pero a cambio, apuntó la importancia de que las Administraciones faciliten el movimiento de productos. En este sentido, se mostró reacio a según que subvenciones, y consideró que tiene más efecto para reducir los costes un aumento de la competencia y que una compañía aérea abra nuevas rutas con Balears, por poner un ejemplo, que el descuento para residentes.

En cualquier caso, Buades insistió en que el principal margen de maniobra que la Comunitat Autònoma tiene para favorecer a las empresas familiares pasa por el tratamiento fiscal, y lamentó que no existe la percepción de que se vaya a mejorar en este tema debido a que “por sus problemas de financiación van a pillar de donde puedan”.

Rotger apuntó otros puntos en los que la Administración puede ayudar: en la reducción de sus niveles de ineficiencia, y muy especialmente en materia de formación para facilitar que las empresas tengan mayores facilidades para encontrar al personal cualificado que necesitan.

Rafael Salas señaló que parte del problema se debe a la deficiente financiación que padece Balears, ya que “con el elevado nivel de endeudamiento de la Co-

Desayunos ^B Sabadell

► VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

munitat Autònoma, de algún sitio tiene que salir el dinero”.

TRANSICIÓN

Una selección en la que se debe dejar de lado el corazón

► ¿Cómo se afronta ese relevo generacional? Rotger apuntó que hay actores que dan un paso atrás mientras que otros lo hacen hacia adelante, y reconoció que no es un proceso fácil, en el que la generosidad es un factor fundamental, tanto por parte del mayor que cuenta con la ventaja de la experiencia, como del joven que suele disponer de una formación superior a la que alcanzó su progenitor. Así, indicó que es fundamental que a lo largo de ese proceso el joven respete esa experiencia de su mayor, pero que también este último impulse las iniciativas del joven aunque no las suscriba al 100%. Sin esa generosidad, subrayó, el proceso de relevo generacional se hace imposible.

Gabriel Sampol reconoció que la selección del nuevo líder entre los diferentes hijos no se hace con el corazón, sino que es un proceso que se va perfilando a lo largo del tiempo para detectar cuál de ellos “pide cuerda” y está mejor preparado para asumir esa función. “No se puede olvidar el corazón, pero cuando está en juego la continuidad de la empresa, es

necesario ser frío”, subrayó, ya que “la decisión que se tome siempre va a ser en beneficio de todos ellos”.

José Matas se sumó a esa apreciación y señaló que la selección del hijo que deberá asumir el liderazgo en la empresa “se va decantando, lo vas viendo con el tiempo”, e hizo hincapié en que “la elección del sucesor no suele pillar a nadie por sorpresa”. Sin embargo, señaló la necesidad de buscar fórmulas para que todos los hijos se sientan integrados en la empresa, si no necesariamente en el día a día, sí al menos en su marcha a largo plazo, además de conseguir que todos obtengan una retribución. En su opinión, es positivo que todos participen en los problemas de la empresa cuando los hay, y también en los beneficios. Sin embargo, no ocultó que se pueden vivir tensiones cuando hay más de un hijo con aspiraciones de asumir ese liderazgo.

Juan Buades coincidió en que la selección del nuevo líder no es un proceso que se realice de un día para otro, sino que se va decantando con el tiempo, y no ocultó que todavía sigue teniendo un cierto peso el factor de la primogenitura.

En este sentido, Vicente Rotger recordó que en el pasado se aplicaba la fórmula de “el negocio para los hijos y las fincas para las hijas”, pero que se trata de un esquema ya superado, y coincidió en

RELEVO GENERACIONAL

La búsqueda de un nuevo líder entre los hijos se define como un proceso que necesita tiempo y en el que es necesario dejar de lado el corazón

que actualmente es un proceso que se va dibujando con el tiempo, con un consenso “que se va labrando con los años” y en el que es necesaria la generosidad de todos. En cualquier caso, admitió que las situaciones más conflictivas aparecen cuando más de un hijo pretende ese liderazgo o cuando ninguno de ellos “da la talla”.

Rotger añadió un nuevo elemento a esta ecuación, y reconoció que esta historia se complica cuando aparecen los que irónicamente denomino como los “sobrevividos”, es decir, los cónyuges de los hijos, admitiendo también que algunos de ellos pueden estar muy preparados, pese a lo cual “no tienen la cultura común que supone ser de la familia”, lo que implica una complicación. Además, recordó la “interinidad” que la condición de cónyuge supone hoy en día, ante el elevado porcentaje de matrimonios que se disuelven.

IMAGEN

Una visión distorsionada en la sociedad

► Un punto de coincidencia es

que en estos momentos la imagen de los empresarios no es buena. Para empezar, Juan Buades manifestó que en la Administración no existe una imagen positiva de ellos, con una patente influencia en este punto de la tendencia política de cada gobernante. Pero subrayó la importancia que el empresariado tiene para un país, y reclamó una mayor sensibilidad desde el sector público.

En este sentido, Oscar Pérez lamentó que esa imagen negativa se haya implantado en buena parte de la sociedad, y José Matas apuntó que todavía no se ha superado la imagen de “explotador y explotados”.

Juan Buades recordó que los casos de explotación que se han detectado en algunos negocios de restauración han sido muy puntuales, y Vicente Rotger defendió la necesidad de que el resto de empresas se desmarquen de las que actúan al margen de la legalidad para así alejarse de los citados clichés. Sobre este punto, este último recordó que representantes de la asociación de empresas familiares de las islas han mantenido encuentros con los diferentes grupos políticos del Parlament, y puso de relieve el rostro de sorpresa de algunos diputados al conocer el trabajo que este colectivo desarrolla. En este sentido, Buades insistió en el valor que adquiere el compromiso de continuidad que tienen las empresas familiares.

José Matas subrayó que ese compromiso explica que las empresas familiares hayan mostrado una mayor resistencia durante la crisis y puso de relieve que en algunos casos sus propietarios han puesto dinero de su patrimonio personal para mantener abiertos sus centros de trabajo “pese a que sabemos que es algo que no se debe de hacer, aunque creo que por esta experiencia hemos pasado casi todos”.

UNIVERSITAT

Una relación todavía insuficiente con la UIB

► Al analizar la relación existente con la Universitat, el profesor de Economía de la Empresa señaló que con la ABEF ha sido muy fluida “porque ellos se han preocupado de mantener este vínculo”. Además, esgrimió que la crisis ha ayudado a que los estudiantes dejen de ver en la Administración pública o en la banca su principal salida laboral debido a la caída en su nivel de contrataciones. En este sentido, José Matas esgrimió que la relación que la ABEF y la UIB han mantenido durante los últimos 12 años “ha dado sus frutos”.

Sin embargo, Juan Buades consideró que esa relación es un “islotaje aislado” y lamentó que la Universitat no sea un caldo de cultivo para emprendedores porque su vinculación con el mundo de la empresa sigue siendo insuficiente.



Radio Balear

Un sabor muy nuestro

Moments AVA
Tants viatges més enfora

Grup AVA
AGÈNCIES DE VIATGES AGRUPADES DE BALEARS

Praga
Puente de todos Los Santos
Capital del Reino de Bohemia
28 al 31 Octubre
(4 días, 3 noches)

Incluye: Vuelo directo Palma - Praga - Palma, Hotel 4**** céntrico en AD, traslados, tasas, guía-acompañante, seguro, 2 almuerzos, visitas y entradas según programa.

623€

Nueva York
Puente de La Constitución
La ciudad que nunca duerme
4 al 10 Diciembre
(7 días, 5 noches)

Incluye: Vuelos de Iberia: Palma-Madrid - NYC - Madrid Palma, Hotel 3* NH Jolly Madison en Manhattan, traslados, guía-acompañante, tasas, seguro, visita Alto y Bajo Manhattan.

DESDE 1.505€

Mercados Navideños en Alemania
Puente de La Constitución
3 al 9 Diciembre
(7 días, 6 noches)

Incluye: Vuelos directos Palma-Frankfurt y Berlín-Palma, Hoteles 3*/4* en media pensión, bus circuito, guías locales, guía-acompañante, seguro y visitas según programa.

1.325€

Arribes del Duero, Toro y Zamora
Viaje Cultural
7 al 12 Noviembre
(6 días, 5 noches)

Incluye: Vuelo Palma-Madrid-Palma, Hotel 3*** céntrico en Toro, pensión completa con bebidas, bus circuito, guías locales, guía-acompañante, tasas, seguro, todas las visitas y entradas según programa.

DESDE 609€

La Rioja
Gastronómica y cultural
9 al 13 Noviembre
(5 días, 4 noches)

Incluye: Vuelo Palma-Madrid-Palma, Hotel 3*** céntrico en Logroño en alojamiento y desayuno, 3 almuerzos, bus circuito, guías locales, guía-acompañante, tasas, seguro, todas las visitas detalladas en el programa.

DESDE 548€

Información y reservas en el 971 228 897 y en www.grupoava.com

BUSTAMANTE



8 OCTUBRE 21:00H

trui teatre

Taquillas (+info.) 971 783 279

www.truiteatre.es

ticketea.com