EE 31 564

Buenas noches, Fernando, gracias por acompañarnos en estas tertulias que pretenden ser una especie de puesta al día de los conocimientos que nuestros alumnos van adquiriendo para su futura vida profesional. En realidad, estamos aquí por un tema muy concreto que es el tema de la empresa familiar. Y para empezar, ¿nos podrías definir qué se entiende por empresa familiar y cuál es su peso real en la economía? Bueno, en primer lugar, estoy muy contento de estar aquí con vosotros, y en segundo lugar vamos a tratar de explicar un poco lo que es todo esto.

Por empresa familiar, yo diría que solamente entendemos a qué empresa que un grupo familiar controla la empresa. Entonces, ¿qué entendemos que controla la empresa?, porque generalmente muchos creen que es solo la mayoría accionarial, y no es tanto así, sino que cuando controla la empresa significa que ese grupo familiar nombra el consejero delegado o el director general. Entonces, podemos decir que un grupo controla la empresa.

Lo que sucede es que en nuestro país el 90 y pico por ciento de las empresas familiares, el grupo familiar tiene también la mayoría accionaria, pero no necesariamente tendría que ser para que se considerase como empresa familiar. En cuanto al peso que representan en nuestro país, en este momento los estudios que tenemos calculan que aproximadamente el 65 por ciento de las empresas existentes en nuestro país son empresas familiares, y esto viene a ser más o menos el 60 por ciento del empleo privado existente en nuestro país. Estas cifras, siendo notorias, en otros países todavía es superior, y países que a veces no se considera que puedan ser empresas familiar, como puede ser Estados Unidos o Inglaterra, en los cuales estos porcentajes todavía son mayores.

Sí, hay un tema que desde el punto de vista de nuestros alumnos es especialmente interesante, que es explicar exactamente los problemas específicos que afectan a la empresa familiar en cuanto a su sistema de organización, proyección internacional, forma de dirigir, etcétera. ¿Nos podrías un poco explicar cuáles son estos puntos específicos? Bueno, yo diría que la empresa familiar tiene unas peculiaridades específicas y que nacen como consecuencia de que un grupo familiar esté involucrado tanto en la propiedad como en la gestión. Entonces yo diría que hay tres aspectos que afectan fundamentalmente a la empresa familiar.

Uno, podríamos llamar, son los aspectos relativos al sector en que están inmersos y que son similares a cualquier otra empresa, sea o no sea familiar. Y luego hay dos aspectos, que uno es la familia y otro es el Estado. Si hablamos de la familia, pues todas las relaciones familia-empresa, pues implica toda una serie de aspectos, desde el cambio generacional, la incorporación de familiares en la empresa, la motivación de los ejecutivos no familiares, las remuneraciones de los familiares que están inmersos, en fin, toda esta problemática que hace que una parte de la gestión tenga que estar pendiente de estas relaciones.

Y luego el tercer aspecto que he nombrado que incide en la empresa familiar es el Estado, en la medida en que hasta hace muy poco había una serie de impuestos que discriminaban

específicamente a la empresa familiar, como era el impuesto de sucesiones, el impuesto de patrimonio o la doble imposición de viviendas, que afortunadamente en la evolución que ha tenido el anterior Gobierno y las medidas del 27 de diciembre último, de la ley de acompañamiento, pues se han subsanado bastante. Sí, hay un tema que yo veo que interesa mucho a los empresarios familiares, que es el tema fiscal, pero realmente eso lo vamos a tratar más adelante, para seguir con una estructura lógica y que nuestros alumnos puedan entender mejor la problemática de la empresa familiar. Me gustaría que comentaras cuáles son los factores de éxito de una empresa familiar, qué es lo que hace que unos empresarios tengan éxito y otros no.

Bueno, en primer lugar, toda empresa familiar nace, como la mayoría de las empresas, digamos, a raíz de una empresa unipersonal, es decir, una persona que crea una empresa. Yo entonces todavía no la catalogaría de familiar, sino que cuando realmente esa persona, esa empresa crece, se mantiene, esa persona decide transmitir a esa empresa a sus sucesores o incorporarlos en la gestión, pues es cuando podemos hablar de empresas familiares. Por tanto, de ahí nace uno de los principales, digamos, factores positivos, que es la de continuidad.

Y la continuidad implica, por un lado, tradición, saber hacer las cosas desde hace mucho tiempo y hacerlas de una manera en que han funcionado. Y en segundo lugar, esa continuidad significa que las decisiones se toman pensando en transmitir a la empresa, en que esa empresa tenga una durabilidad a lo largo del tiempo. Y esto hace que las decisiones no estén condicionadas por sacar unos beneficios a corto e inmediatos o pendientes de una cotización usátil, sino que están pensadas para que rindan a largo plazo.

Al mismo tiempo, esa continuidad implica el que esa empresa esté enraizada en el lugar donde se ha originado y esté implicada en esa sociedad, lo cual le hace mucho más difícil el que realmente se traslade, se deslocalice en una palabra. Entonces, todos estos aspectos, el de tradición, el de saber las cosas, de hacerlas desde hace mucho tiempo y el objetivo de continuidad y de durabilidad, creo que son los factores más positivos de la empresa familiar. Sí, es un tema que es muy interesante, pero indudablemente has señalado que uno de los aspectos que puede definir que realmente una empresa sea una empresa familiar es cuando ya se produce un cambio de generación, es decir, cuando no es una sola persona la que ha comenzado la empresa, sino que esta empresa está creciendo y puede decirse que la empresa tiene una dimensión tal que necesita el apoyo del entorno familiar para poder seguir con este crecimiento, por así decirlo.

Y uno de los temas que son ahora mismo preocupantes desde el punto de vista de las empresas familiares es el paso a la segunda generación. Se dice que solo un tercio de las empresas familiares pasan a la segunda generación y que la cifra para la tercera es solo un 11 o 12%. ¿Cómo se puede explicar esto? Y, por otro lado, ¿hay un problema en la sucesión? ¿Cómo se planifica la sucesión? Bien, efectivamente, uno de los, digamos, aspectos que la gente señala es que solo un 33% de las familias continúan siendo familiares en la segunda generación, no quiere decir que desaparezca, sino que continúan siendo familiares y que ese 33%, entre un

12% a un 15%, pasa a la tercera generación.

Después, una vez que pasa a la tercera generación, ya los porcentajes aumentan sensiblemente, o sea, ya perdura bastante. Entonces, realmente el paso, pensemos también de que hay un porcentaje de empresas que no tienen continuidad, pero también en el mundo que no son familiares, ¿no? O sea, se habla aproximadamente que solo un 10% de las empresas que se crean tienen continuidad al cabo de dos generaciones, ¿no? Con lo cual quiere decir que esos porcentajes en cuanto a continuidad son bastante similares. Lo que sucede es que dentro de la empresa familiar, en el momento de la transición se produce un cambio entre la persona que está ayudando a la empresa y los que le van a suceder y por otro lado también, hasta este momento, una implicación impositiva muy elevada.

Es decir, hasta hace poco pensé que el impuesto de subvenciones podía abarcar hasta el 40% del valor de la empresa, ¿no? Entonces ese pago ya suponía de por sí una merma importante y condicionaba el futuro de la estructura financiera de la empresa. Pero por otro lado, la propia continuidad en la gestión, es decir, el nombrar un sucesor, en preparar el sucesor y hacer ese relevo supone un trauma dentro de la empresa y que entendemos, desde el Instituto entendemos que debe planificarse lo mejor posible para que ese trauma no ocasione un impas en la empresa que la haga desaprovechar oportunidades de mercado. Es decir, no es fácil, no es fácil el que una persona sea consciente que debe dar paso a la nueva generación y retirarse, ¿no? Entonces ese momento puede producir que entre que esa persona decida retirarse y los de la próxima generación acceden a ese cargo, se produzca ese impas que sumado a la imposición que había hasta ahora y la propia evolución del mercado hace que sea un momento difícil y que muchas empresas no lo consigan superar.

Antes tú has señalado dos factores que eran esenciales en la empresa familiar. Uno era el factor de continuidad y de perdurabilidad y otro era el tema de tradición, es decir, que durante un tiempo hay un grupo que es el que se encarga fundamentalmente de la gestión de la empresa y en este grupo es importante hacer las cosas bien hechas de una manera muy continuada, ¿no? Y tenemos casos de empresas familiares, nos podemos referir a casos españoles como es el caso de Hermes que es una empresa de gran tradición y que sin duda yo creo que es una de las empresas internacionalmente más conocidas en un sector muy globalizado y muy internacionalizado y después también tenemos ejemplos evidentes de empresas españolas que son empresas internacionalizadas también como es el caso de muchísimas compañías del instituto. Entonces me gustaría si pudieras hacer algún comentario de cómo se plantea el tema de la sucesión en algunos casos que conozcas de manera que nuestros alumnos puedan comprender mejor el problema.

Bueno, en primer lugar yo diría que el primer problema previo a la sucesión es la de incorporación de familiares en la gestión, que es previo a la sucesión, de que hay familiares que se incorporan a la gestión. Ahí ya las tendencias últimas está en que realmente pues cada vez la gestión esté más profesionalizada, con lo cual hemos que decir que no entren familiares pero sí que esté más profesionalizada y que sólo entren aquellos familiares que sean capaces de llevar

la gestión. Entonces para ello pues ya sabéis que en las empresas pues estas familiares, también la nueva tendencia es elaborar protocolos familiares que reglamentan todas las relaciones familia-empresa, entonces ahí ya muchas empresas sobre todo las que más dimensión tienen y más como has podido citar pues aparte del MESPUS, PUYO, UNTREFA, empresas del Campo FIBO, empresas españolas nuestras, pues establecen que para entrar en la empresa familiar pues se necesita una experiencia previa en otra empresa fuera del grupo y una capacidad determinada con un título universitario determinado.

Entonces esto ya es un filtro que conlleva a profesionalizar la gestión de los que se incorporan en la empresa. También hay empresas y dentro del Instituto pues hay algunas en que han decidido pues que no entre ningún familiar en la empresa, también será esa circunstancia y podríamos citar por ejemplo Rocarrayadores, en ese momento la empresa más importante española, pues decidieron en su día que no hubiera ningún familiar en la gestión y están sólo en el Consejo de Administración, pero digamos que el primer paso pues es reglamentar la entrada de familiares. Entonces una vez que ya pues estos familiares que están integrados en la empresa, sí que es conveniente pues a través de un consejo de familia en el cual no sólo intervengan las familias sino también consejos externos, determinar cuál es la que está más capacitada para hacerse cargo del liderazgo digamos de esa empresa.

Este sería el proceso digamos más profesional y más académico, lo que pasa que muchas veces no es fácil porque precisamente en ese consejo familia en que se decide cuál es el sucesor, intervienen intereses no sólo objetivos y podríamos llamar académicos o profesionales, sino también sentimentales porque juegan pues las esposas, las madres, las nueras y esto entonces produce situaciones a veces conflictivas, pero que en fin con buena voluntad se trata de resolver. Sí, desde luego el tema de la sucesión es un tema muy interesante y en este sentido una de las medidas adoptadas últimamente por el gobierno ayuda un poco al relevo generacional en la empresa familiar. ¿Nos podías explicar en qué consiste la reforma fiscal y los avances que se han producido en este sentido? Pues efectivamente nosotros estamos muy satisfechos de cómo ha ido evolucionando la legislación en esta materia ya desde el anterior gobierno socialista en el cual ya ahí del 94 se estableció una exención del impuesto patrimonio pues ha ido evolucionando y en el decreto del 7 de junio del 96 el actual gobierno del Partido Popular pues ya declaró una extensión al impuesto de sucesiones del 95% para unos determinados casos.

Realmente estos casos eran bastante restrictivos en muchos aspectos y a raíz de una serie de conversaciones que hemos tenido con el gobierno con el apoyo de la oposición y también con el apoyo de Convergencia y Unión se ha conseguido que el gobierno flexibilizara bastante estas restricciones que habían en su día y hoy en día se puede decir que la extensión del patrimonio ya abarca a la mayoría de empresas nacionales en la medida en que se establece esa extensión para el patrimonio productivo, en modo alguno es una extensión para el patrimonio podemos llamar lúdico de bienes lúdicos sino para patrimonio productivo y también se establece la extensión de esa extensión del impuesto de sucesiones al impuesto de donaciones en la medida que se puede donar la empresa en vida siempre y cuando pues que el titular de la

empresa pues tenga más de 65 años y también se da paso a que las empresas que cotizan en los mercados bursátiles también tengan acceso a la extensión de patrimonio y a la extensión de sucesiones y donaciones. Creo que todo ello configura un marco bastante propicio para el mantenimiento de la empresa familiar y yo diría de los más avanzados de Europa en estos momentos quizá detrás de Gran Bretaña pero poco detrás. Sí, según se observa por todos los indicadores las empresas familiares representan un punto muy positivo en lo que son los temas de crecimiento e impulso en una economía productiva y desde el punto de vista del instituto nos puedes decir si estáis haciendo algo concreto en este sentido, si se está ayudando a los jóvenes empresarios, si se está ayudando a las nuevas generaciones a pensar en cómo constituir y crear una empresa puesto que en las empresas familiares hay un modelo esencial y un modelo muy importante de crecimiento.

Pues diría que estamos actuando en doble aspecto. En primer lugar estamos intentando concienciar al gobierno de la importancia de la economía productiva o de la economía industrial. Yo creo que precisamente nuestros gobiernos últimamente pues quizá estaban más decantados en favor de un desarrollo de la economía financiera que no tanto de la economía productiva o de la economía industrial.

Incluso pues vivimos una etapa con Socha, el gran ministro, en el cual hubo algún tipo de cambio que precisamente no favoreció el desarrollo de esa economía productiva. Y bueno, yo diría que en primer lugar pues hay que mentalizar que realmente la estructura real del país es precisamente esa economía industrial y hay que hacer todo lo posible para mantenerla y para apoyarla y para desarrollarla. Creo que eso es importante y bueno es importante hacerlo llegar a los gobiernos.

Y en segundo aspecto, el aspecto podemos llamar de motivar vocaciones empresariales, sí que el Instituto está intentando llevar una labor de motivar a la creación de empresas. En primer lugar estamos en conversaciones con dos universidades en estos momentos, la de Carlos III y la de la Universidad de Barcelona, para crear cátedras de empresas familiar con el apoyo del Instituto en la medida pues que creemos que la enseñanza debe ir dirigida también a que los alumnos sientan la posibilidad de crear empresas. Creo que nuestras universidades están más orientadas a crear técnicos, técnicos en management, técnicos en finanzas, técnicos en marketing y no tanto a despertar el espíritu empresarial.

Creo que sería bueno que nuestros estudios pues fueran cada vez más incorporando este tipo de asignaturas para desarrollar el espíritu empresarial y el Instituto pues va a apoyar este tema. No es de extrañar por ejemplo que las tres escuelas de management, yo diría más importantes de Europa, como puedan ser, son las únicas tres escuelas que tienen cátedras de empresas familiar, concretamente en estos momentos es el IMED de Lausanne, el INSEAD de Fontenebleau y el IES de Barcelona. Y hay que pensar que por ejemplo en Estados Unidos ya hay 40 universidades que tienen departamentos de Family Business y que tienen programas de formación de Family Business, por lo tanto es un tema que hay que cuidar.

Y claramente nosotros ya desde el Instituto intentamos que a los jóvenes empresarios o los hijos de los empresarios les motivamos con actividades específicas, con una bolsa de trabajo para que se incorporen a empresas fuera del grupo y tengan esa experiencia fuera del grupo, es decir, haciendo toda una labor digamos de proselitismo para poder apoyar que la gente tenga más interés en crear sus propias empresas porque además tal como está nuestro país en estos momentos, pues tal como está el desempleo, yo soy de los que creo que sólo estas empresas pueden ayudar a crear empleo, yo no creo ya ni que la empresa pública ni la multinacional puedan crear muchos más empleos. Sí, indudablemente es un tema muy interesante despertar vocaciones empresariales y espero que también de alguna manera estéis considerando la oportunidad que ofrece la Universidad Nacional de Educación a distancia en este sentido, es decir, de que nosotros somos un equipo de profesionales que estamos creando una universidad diferente con una cultura muy volcada a lo que es economía productiva. Realmente nos interesa ahora examinar un aspecto que puede ser esencial en la empresa familiar que es definir su cultura.

¿Tiene la empresa familiar una cultura diferente? Bueno, yo creo que cada empresa familiar tiene su propia cultura, efectivamente es una cultura que se trata de preservar a lo largo del tiempo, es lo que antes he querido llamar como tradición. Dentro de una empresa familiar hay unos valores a través de los cuales esos valores se van transmitiendo de generación en generación y configuran una cultura de hacer, de hacer las cosas, una cultura ética de enfocar los problemas, de resolver, de enrealizarse con la sociedad, de cumplirse la función social de relación con los trabajadores, en fin, creo que todo ello configura una forma de actuar, una forma de hacer que podemos llamar que es la cultura familiar y que trata de mantenerse a lo largo de las generaciones. Yo diría que ahí ese tipo de cultura es mucho más fuerte que una empresa no familiar en la que los socios tienen una vinculación determinada y por espacios de tiempo determinado y que entre esos podríamos llamar muy económicos.

Yo creo que esa función, digamos, de familiar y social que se integra dentro de la empresa familiar realmente configura una cultura peculiar propia. Dentro de los retos que ahora mismo tiene la empresa española planteados y subrayando la importancia que tiene para la economía productiva la empresa familiar, ¿qué futuro tiene este tipo de empresas en una economía avanzada donde ahora mismo cada día más son las fuerzas del mercado las que están gobernando la economía y donde es muy necesario integrarse en un proceso globalizador tanto a nivel de producción como de mercado? ¿Es fácil para una empresa familiar tener esta posibilidad de internacionalización? Bueno, precisamente yo creo que el reto que en este momento tiene la empresa, no solo familiar sino la empresa en estos momentos es el de la internacionalización. Nosotros en el Instituto estamos intentando mentalizar que el tema no está solo en exportar, que creo que realmente en nuestro país lo está haciendo en estos momentos muy bien y hoy en día la exportación es el principal motor de crecimiento económico, sino que el reto está en internacionalizarse y en realmente tener estructuras que puedan afrontar los mercados globalizados.

Ante este reto yo diría que la empresa familiar haría una doble diferenciación. Hay empresas

familiares de gran dimensión, son las que están dentro del Instituto, y las cuales yo creo que no tienen ningún problema diferente a cualquier otro tipo de empresa, ni en financiación, ni en medios para afrontar la globalización de los mercados y la internacionalización, y de hecho ya muchas empresas están ya internacionalizadas, lo de Planeta, lo de Puch, y por hablar una o dos de ellas, tienen propiedad Paco Rabat, no tiene Carolina Herrera en Estados Unidos, o sea que realmente ya están, pero sin embargo sí que la empresa pequeña y mediana sí que tiene una dificultad en internacionalizarse en la medida que para internacionalizarse se necesita tener una dimensión determinada, y para tener esa dimensión se requieren medios financieros para adquirir esa dimensión, y ahí sí que la dificultad de canales de financiación adecuados para desarrollar este tipo de empresas, yo creo que en nuestro país no están del todo evolucionados. El tema de capital riesgo, el tema de los segundos mercados de capital, estos temas yo creo que están todavía muy verdes como para que estas empresas puedan a través de ellos adquirir la financiación y por tanto la dimensión adecuada para afrontar los mercados.

Yo creo que sí que aquí hay que hacer una acción tanto de mentalización del propio empresario de internacionalizarse, que también es una labor de formación, como de los medios financieros para apoyar esa dimensión necesaria. Y a mí me parece que estás tocando uno de los temas ahora mismo más importantes. Nosotros estamos en una situación en que la coyuntura está favoreciendo digamos que la economía financiera, pero esto sigue sin contagiar a lo que es economía productiva.

Vemos que cada día los indicadores macroeconómicos son más favorables, el control de la inflación se está produciendo, estamos evolucionando muy positivamente hacia la unión monetaria, pero sin embargo estamos todavía creciendo a unos niveles muy bajos, nuestro ritmo de crecimiento todavía no está permitiendo combatir uno de los problemas más evidentes que tiene la economía en estos momentos, que es el problema del desempleo. Y en este sentido me gustaría que de alguna manera pudieras evaluar hasta qué punto o en qué medida la reforma laboral anunciada puede ayudar a mejorar las condiciones marco necesarias para que se produzca este contagio a la economía productiva y acabe traduciéndose en incremento de los niveles de empleo. Bueno, yo creo que la actual legislación laboral existente en estos momentos no favorece en nada la creación de empleo.

Realmente las cifras que dan por sí solas, un porcentaje de 20-22% de desempleo más un 37-38% de trabajo temporal a precario, creo que no favorece en nada el crecimiento económico ni la estabilidad. Incluso está produciendo una incertidumbre en los trabajadores y en las familias porque con este empleo tan precario pues nadie se atreve a consumir y por tanto el consumo no crece lo que debería crecer para acabar de catapultar el crecimiento de nuestro país. Por tanto yo creo que es necesario profundizar en la reforma laboral y profundizarla en un doble sentido, en facilitar el acceso al mercado de trabajo.

Ahí se habla mucho de los desempleados, se habla mucho de la gente mayor, pero para mí lo que más me preocupa realmente es el acceso al trabajo de los jóvenes, que creo que realmente es el reto que tiene nuestro país y creo que ahí se había que hacer algo más de lo que se está

haciendo hasta ahora. A mí no nos importaría ni a las empresas ni a los institutos que nos importaría que hubiera, por ejemplo, un porcentaje determinado de la plantilla que tuviera que ser de prácticas de estudiantes forzoso, un 2% de las plantillas tuvieran que ser de estudiantes en prácticas, creo que facilitaría, por ejemplo, el acceso al mundo del trabajo. Y luego está el tratar de conseguir una mayor estabilidad en el empleo y para esto creo que hay que quitar esos miedos que tiene el empresario a no coger gente de contrato indefinido porque hay inversiones muy caras y creo que hay que buscar alguna fórmula y creo que lo mejor sería que hubiera un consenso entre patronal y sindicatos de forma de que se consiguiera esa estabilidad a través de esa reducción de contratos con alguna indemnización ya que conocida de antemano y desjudicializando el tema que en estos momentos es lo que más teme el empresario.

Tú estás viendo la realidad empresarial muy de cerca y esa puede ser una experiencia muy interesante para que nos transmitas en este momento. Si tú fueras el responsable de la reforma laboral, ¿cómo harías esta reforma? Bueno, yo tengo la visión del empresario, no tengo la contrastación con los sindicatos porque realmente no tenemos esa relación que tienen. Por lo tanto, yo creo que en primer lugar, ya he dicho y ratifico que la reforma tiene que ser consensuada.

Yo no creo que se tenga que ser impuesta y que esto conlleve todas esas huelgas y situaciones que no sean deseables. Por lo tanto, entiendo que en primer lugar debe ser consensuada y para eso tenemos que tener a otro interlocutor. Lo que sí yo puedo decir es que, en primer lugar, yo buscaría alguna fórmula de apoyar la creación de puestos de trabajo desde el punto de vista del acceso a los jóvenes.

Por ejemplo, forzando esas prácticas en las empresas de más de 50 en Alemania. Hacer algo similar y también, a lo mejor, buscar alguna subvención que estuviese ligada con lo del I+, D, la formación. Cada vez que uno adquiere un puesto de trabajo de este tipo, la desgracia que se tiene por I+, D o por formación o por medio ambiente, tuviera un incremento mayor, etcétera.

Buscar una fórmula de este tipo. Y luego buscaría tratar de dar estabilidad a ese contrato temporal. Y yo creo que uno de esos tipos de contrato que fuera con un periodo determinado importante, cuatro, cinco, seis o siete años, y en el cual ya estuviese predeterminada la causa de rescisión y la inmunización consiguiente, creo que daría una mayor estabilidad a esos treinta y pico por ciento de contratos temporales existentes.

Y por último, pues bueno, realmente objetivar las causas de despido lo más extenso posible. También daría lugar a que es desjudicializar mucho, digamos, las relaciones laborales. Creo que estos tres ámbitos de actuación son los que yo profundizaría, pero repito, intentando llegar a acuerdos con los sindicatos.

Sí, desde luego, el talante que estás mostrando en todo momento es un talante de consenso más que de imposición. Y me parece que es uno de los puntos esenciales para la anunciada reforma. Hay otro tema que sí que me gustaría que comentaras, que es el tema del impacto

que tenemos ahora mismo en estos momentos pendiente, que es la incorporación de España a la moneda única.

¿Cómo se valora desde la clase empresarial esta nueva perspectiva? ¿Va a ser positiva? ¿Va a tener alguna incidencia? ¿Tenemos algún problema de competitividad frente a las empresas más internacionalizadas? ¿Tenemos un problema de costes? ¿Tenemos que ajustar las estructuras productivas? ¿Nos puedes comentar algo en este sentido? Bueno, yo diría que desde la empresarial se vive, digamos, un poco la opinión es de que lo mejor es estar dentro de la Unión Europea. Es decir, que la alternativa podríamos llamar menos mala el estar dentro de la Unión Europea, porque estar fuera parece que es mucho peor. Y, por tanto, esto como primera conclusión.

Ahora, una vez que consideramos que esto es lo menos malo, sí que hay una preocupación, por un lado, de que la peseta no entre muy reforzada dentro del euro. En este momento vemos que la peseta está apreciándose y da miedo de que realmente pueda configurarse un euro con una peseta muy reforzada, que esto realmente incidiría en nuestras exportaciones de una manera bastante importante. Por tanto, sí que hay esa preocupación, y así se la hemos hecho llegar, tanto al presidente del Gobierno como al vicepresidente del Gobierno, el ministro de Economía, esa preocupación.

Y, en segundo lugar, pues es que, dado de que no va a haber posibilidad, una vez dentro de la Unión Europea, a efectuar devaluaciones, sí que es importante que se afronten las reformas estructurales que hay pendientes. Realmente los ajustes van a ser a través de la productividad, y sí que nosotros hemos de tener el mismo marco de competitivo que puedan tener los países con los cuales vamos a competir. Y, por lo tanto, es absolutamente necesario afrontar las reformas estructurales de una forma decisiva y urgente, diría yo.

Y, además, creo que en estos momentos el marco económico está ayudando para que se afronten. Esa bonanza de términos macroeconómicos que está sucediendo en nuestro país creo que son propensos y propicios para afrontar una vez por todas las reformas estructurales que están pendientes desde hace mucho tiempo. Sí, hay un tema que has sugerido en este momento, que es el tema de la convergencia real en precios y salarios.

Y hay un tema también que es importante, que es el de las reformas estructurales previstas o pendientes. ¿Nos podías profundizar un poco más en qué se considera desde el Instituto que son las reformas estructurales pendientes y las más urgentes y necesarias? Una que ya se ha apuntado, que es la reforma del mercado laboral. Pero también hay que afrontar el tema de las pensiones, hay que afrontar también el tema de la sanidad, y luego profundizar más en la liberalización de los segundos operadores en cuanto al tema de comunicaciones y todos esos temas que se avanzaron también desde el 6 de junio que ahora había que profundizar.

La misma reforma de la ley del suelo pues llegará a que realmente los municipios intervengan en esa reforma. Es decir, todos estos conceptos que de alguna forma están distorsionando el mercado de una forma que nos hace que seamos menos competitivos que otros países.

También hay un tema que tú has mencionado antes como uno de los problemas que se veía desde el empresariado, que es la entrada de una peseta demasiado fuerte cuando por fin se llegue a fijar el tipo de cambio en la nueva moneda.

¿Nos puedes profundizar un poco también en esto? Bueno, porque realmente si se hace una peseta demasiado fuerte, pues que sucederá que nuestras exportaciones, en las cuales todavía están funcionando mucho por el tema del precio y no tanto por lo que conlleva el producto y el servicio, pues se verán dificultades de introducirse en mercados precisamente porque el precio resultante será más elevado que comparado con nuestros competidores principales. Y por tanto ese tema haría que nuestras exportaciones tuvieran dificultades en mantenerse en los mercados que hoy en día están. Sí, Fernando.

Muchísimas gracias por acompañarnos y espero que tu intervención haya producido el despertar de nuevas vocaciones empresariales entre nuestros oyentes. Muchas gracias. Gracias a nuestros dos invitados, Fernando Casado, director del Instituto de Empresa Familiar y Petra Mateos, catedrática de la UNED de Economía de la Empresa.

Hemos visto a lo largo de la entrevista realizada por la profesora Mateosa Fernando Casado las características de la empresa familiar en España, sus problemas específicos, organización futuro y otras cuestiones como la reforma laboral o la incorporación al euro y sus efectos sobre este tipo de empresa de gran tradición en nuestro país. También hoy les hemos hablado, en Revista de Economía, de las novedades fiscales de 1997 y el denominado Estatuto del Contribuyente con el profesor catedrático de nuestra universidad, Francisco Castellanos. Y nos despedimos ya en este miércoles 5 de febrero.

La próxima semana esperamos contar de nuevo con su compañía. Hablaremos de los nuevos instrumentos financieros y la bolsa y del papel del Consejo de Administración en las sociedades anónimas. Hasta el miércoles a las ocho y media de la noche en Radio Nacional de España, Radio 3, frecuencia modulada y dentro de la programación de la UNED.

Esto fue Revista de Economía. Subtítulos realizados por la comunidad de Amara.org