

COMUNIDAD VALENCIANA

Victoria nombra al CEO de Keraben presidente de Saloni

AZULEJO/ Varios fondos han comprado paquetes accionariales del grupo británico aprovechando la adquisición del fabricante de Atilán y de la familia Batalla.

A.C.A. Valencia

La compra de Saloni por parte del grupo británico Victoria, que ya era dueño de Keraben, ha hecho que este histórico proveedor de las alfombras reales del palacio de Buckingham pase a tener más ingresos en Castellón que en sus propias islas. Tras el golpe de mano que ha supuesto la compra de Saloni en el sector, Victoria empieza a desvelar sus intenciones para su nuevo conglomerado cerámico en España.

Sus primeras decisiones dejan claro que la compañía británica confía en José Luis Lanuza, el consejero delegado de Keraben, como su hombre fuerte en España. Tras asumir el control del 100% de Saloni y su filial Sanicova a través de la instrumental Sandoover, con matriz en Holanda, el nuevo dueño ha designado un nuevo consejo de administración.

A la cabeza del órgano de gobierno estará como presidente Lanuza, que asume el cargo como representante de la sociedad Zanula Investments, que constituyó hace unos meses como informó EXPANSIÓN. Pese a utilizar esta firma, esa designación no supone que Zanula tenga presencia en el capital de Saloni, 100% de Victoria, según fuentes conocedoras de la operación. De hecho, Zanula también ha sido designada nominalmente como consejero de Keraben en lugar de Lanuza, que seguirá aunque como representante de su sociedad.

Con el nombramiento de Lanuza, Victoria pretende potenciar las sinergias entre las dos grandes fábricas y marcas cerámicas, aunque cada una seguirá manteniendo su propia estructura independiente. De hecho, Victoria mantiene al actual equipo directivo de Saloni y su director general, Alejandro Navarro, es uno de los nuevos consejeros designados. Navarro lleva dos décadas trabajando en la azulejería y desde hace dos años ocupa su actual puesto.

Los otros consejeros son directivos de Victoria: Michael Andrew Scott –financiero– y Philippe Hamers –cosejero delegado–. Además el presidente ejecutivo, socio y artífice



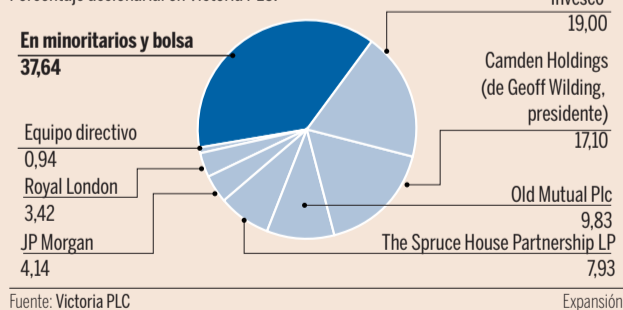
Las instalaciones de Saloni en San Juan de Moró (Castellón).

Las ventajas de la Bolsa... y su riesgo

Las últimas operaciones en el azulejo muestran que se ha perdido el tradicional temor a la entrada de los socios inversores. La agresividad compradora de Victoria también vuelve a poner de relieve que cotizar en Bolsa tiene sus ventajas y una de ellas es financiar grandes compras difíciles de abordar en otras condiciones. Según su memoria los costes que afrontó para comprar Keraben con su ampliación han sido el equivalente a dos meses de beneficios de la adquirida. La otra cara son los vaivenes en el precio de las acciones, dejando la puerta abierta a rivales. Victoria cotizaba a 835 peniques el día que anunció la compra de Saloni y el viernes cerró a 672, un 19,5%.

LOS SOCIOS DEL DUEÑO DE KERABEN Y SALONI

Porcentaje accionarial en Victoria PLC.



de la estrategia de Victoria, el banquero de inversión neozelandés Geoff Wilding, ha recibido los poderes en la empresa.

Los buenos resultados y la rápida integración de Keraben en el hóliding explican la confianza de Victoria en Lanuza. El propio Wilding ha destacado en la memoria anual de Victoria que la compra de Keraben fue posible

“asegurando la continuidad de todo el equipo, de hecho, no habríamos procedido a la operación sin ellos”. Además asegura que esos ejecutivos han mostrado su compromiso y parte de su retribución e incentivos será en acciones.

Un fondo toma el 8%

Precisamente con la compra de Saloni, Victoria puso en el



José Luis Lanuza, consejero delegado de Keraben.

mercado entre inversores institucionales acciones por el 5,83% de su capital.

Una colocación que, sumada al interés de los fondos por el sector y la evolución a la baja del precio de los títulos –desde agosto la cotización ha bajado alrededor de un 20%–, ha provocado varios movimientos accionariales.

Un *hedge fund* con sede en Nueva York, The Spruce House Partnership, anuncia hace unos días que había alcanzado casi el 8% tras varias compras. Poco antes, la gestora de fondos Invesco pasaba a convertirse en el primer accionista al elevar al 19% su participación y superar al propio Wilding, que a través del hóliding Camdem controla el 17%. La financiera de origen sudafricana Old Mutual y JP Morgan son otros de sus inversores internacionales.



RECURSOS & HUMANOS

Anabel Morraja

Hagamos memoria

España se ha convertido en un país de inmigración y esta nueva realidad hace que se nos olvide nuestra larga tradición emigratoria y que se use políticamente –por algunos partidos– para captar el voto del miedo. Hagamos memoria: España ha sido un país de emigración desde el siglo XVI hasta mediados de los 70. En esta última etapa, más de dos millones de españoles partieron a trabajar hacia los países más industrializados de Europa –Alemania, Francia, Suiza...–. Hombre joven, con escasa o nula cualificación profesional y bajo nivel educativo era el perfil del emigrante español. Se emigraba para ayudar a la familia y ahorrar, para tener una casa o dar una mejor formación a los hijos. Motivos, no muy diferentes, de los que tienen los extranjeros que vienen a nuestro país a trabajar; siendo los llamados inmigrantes económicos su principal colectivo: población joven empleada en puestos de baja cualificación y que proceden, mayoritariamente, de países en desarrollo, básicamente de la zona andina, África y Este de Europa.

Según Michael Joseph Piore, economista, profesor y experto en inmigración, algunas de las características del mercado laboral en los países desarrollados determinan una demanda continua de trabajo inmigrante:

- **El salario.** Cuando aumenta la demanda de trabajo no cualificado hay resistencia a incrementar el salario porque, en tal caso, los trabajadores situados en un nivel superior de la jerarquía pedirían también dicho aumento. Solución: contratación de inmigrantes que aceptarán el salario ofrecido.

- **Problemas de motivación.** Los empleados que realizan trabajos que no requieren cualificación no logran estatus social y tienen pocas posibilidades de promoción. Estos empleos no son deseados por trabajadores nativos y sí aceptados por inmigrantes, acuciados por la necesidad de trabajar.

- **Mercados duales.** La estructura productiva de las empresas se divide en dos sectores, uno intensivo en capital y otro intensivo en trabajo. El sector capital-intensivo emplea a trabajadores cualificados, que están sindicados y negocian convenios estables. Este segmento se asemeja al capital y los empresarios procuran no despedirlo por el coste que repre-

La inmigración suple políticas de natalidad y puede ayudar a reducir la brecha de género

presenta. En cambio, en el sector trabajo-intensivo se emplea trabajo no cualificado, con contratos precarios y despido barato. En consecuencia, el ajuste laboral se produce en el segmento de trabajo no cualificado. Las malas condiciones de los empleos de baja cualificación retraen a los cualificados trabajadores nativos de ocuparlos y permiten el empleo de inmigrantes.

- **Demografía** de la oferta de trabajo no cualificado. Históricamente las mujeres y los jóvenes han cubierto el trabajo no cualificado. A medida que las mujeres han ganado independencia y los jóvenes han incrementado su formación, optan a trabajos más cualificados quedando vacantes los de menor y peor condiciones salariales que son cubiertos por los inmigrantes.

Dice el Fondo Monetario Internacional (FMI) que la viabilidad del sistema público de pensiones español –dadas nuestras bajas tasas de natalidad y el aumento de la esperanza de vida– pasa por la recepción de más de 5 millones de extranjeros hasta 2050. Según estimaciones de la OCDE, en 2050 España será el segundo país más envejecido, únicamente superado por Japón. Los inmigrantes serían la vía más rápida para suplir políticas de natalidad que solo funcionan a largo plazo. Y también pueden ayudar a reducir la brecha de género: el estudio *Immigration, Family Responsibilities and the Labor Supply of Skilled Native Women* (2009), de Lidia Farré, Libertad González y Francesc Ortega, señala que “la inmigración permite a las mujeres conciliar sus responsabilidades familiares y sus carreras, permitiéndoles volver a trabajar después del parto y continuar trabajando (posiblemente posponiendo la jubilación) al cuidar a dependientes mayores”. Al final va a resultar que no es solo por solidaridad...

Directora de Keyexecutive