

PUBLICACIÓN: Forbes Especial

PAÍS: ESP

TIPO: Print

AVE: €49457.00

AUDIENCIA: 0

AUTOR: Enrique Fueris

PÁGINA: 77,78,79,80,81

SUPERFICIE: 361.00 %



> 1 de octubre de 2026 a las 0:00

Texto **Enrique Fueris**

Ilustración **Clara San Millán**



La hora del cambio de guardia

Las cadenas hoteleras mallorquinas, nacidas como modestos proyectos y convertidas en titanes de la industria hotelera, afrontan la llegada de las nuevas generaciones de gestores →



> 1 de octubre de 2026 a las 0:00



El escritor y palenteólogo Juan Luis Arsuaga sostiene que en la naturaleza no existe la decrepitud, que eso es un subproducto de la civilización humana y su continuo afán por alargar la vida. En la vida salvaje existe la plenitud o la muerte. Sin puntos intermedios, salvo contadas excepciones. La gacela tiene que correr a 95 kilómetros por hora para huir del guepardo; si reduce esa velocidad a 90 kilómetros por hora, se acabó. El mundo de la gran empresa sigue unos patrones homologables, especialmente en el sector hotelero, un entorno competitivo de la máxima exigencia y en constante evolución; las leyes darwinianas que lo sostienen obligan a mantener el *prime* de manera indefinida o hacerse a un lado. Así son las reglas. Y eso implica ceder el timón cada cierto tiempo.

Acostumbradas a moverse en primera línea de la competición durante décadas, las grandes cadenas hoteleras mallorquinas han hecho de la sucesión generacional un proceso natural de su rutina evolutiva a largo plazo. El actual es precisamente un momento de cambio para algunas de estas empresas familiares, con los nuevos rostros de cada saga en plena fase de promoción. El siguiente paso en la gestión de un legado que se va haciendo mayor en cada relevo.

“Hablar de relevo generacional es hablar, en realidad, de evolución. Cada generación de nuestra familia ha tenido que afrontar desafíos distintos, condicionados por el contexto económico,

social y empresarial de su tiempo”. Quien habla es Simón Pedro Barceló Vadell, que ha asumido en solitario la posición de consejero delegado de Barceló Corporación Empresarial (responsabilidad que compatibiliza con la presidencia del grupo) desde la renuncia como ejecutivo de su primo, Simón Barceló Tous. Un hecho que le sitúa como protagonista a la vez que director de orquesta de una transición hacia una cuarta generación en una empresa familiar con más de 90 años de historia. Xavier Riera, el mayor de los primos, es el coordinador de todas las reuniones abiertas a todos los miembros de la cuarta generación, unos encuentros cuyo objetivo es el de cohesionar este grupo de hasta 19 futuros socios.

AMÉRICA COMO CAMPO DE ENTRENAMIENTO

El continente americano –tan ligado a la historia de los pioneros de las grandes hoteleras mallorquinas– es la arena elegida para que los puntales de esa cuarta generación se fogueen. Barceló Tous, que continúa como copresidente, es también supervisor del Comité de Dirección de México para asegurar una transición ordenada. En esa tarea colabora con su sobrino Antonio Tovar Barceló (hijo de su hermana Antonia Barceló Tous), que ha sido nombrado CEO del grupo en Latinoamérica. Mientras, la hija del máximo responsable, Marta Barceló Fontirroig, ha asumido la presidencia de la filial norteamericana, Crestline Hotel & Resorts.

“La continuidad de una empresa familiar exige comprender no solo qué decisiones se toman, sino también por qué se toman”. La familia entiende el relevo como “un proceso progresivo” en el que los nuevos nombres deben conocer el negocio en profundidad a la vez que van asumiendo cada vez más responsabilidades. Un camino que se va pavimentando con tiempo y esmero para asegurar la correcta transmisión del legado y de los valores que lo vertebran. Las visiones de quienes se incorporan no son contrapuestas, insisten, sino complementarias. Por eso mismo, desde la cadena reivindican que el diálogo abierto y fluido entre las distintas generaciones es del todo esencial. “El paso más difícil es siempre el primero. La primera generación creó la empresa; la segunda impulsó la expansión y consolidó el negocio turístico como eje estratégico y a la tercera nos correspondió transformar Barceló en un grupo multinacional, profesionalizado y con una estructura más compleja que la que tenía en sus orígenes”.

La realidad empresarial a la que ahora se incorporan los nuevos es sensiblemente diferente, ➔



Los debates familiares sobre el rumbo de la empresa pueden ser incómodos, pero son parte inevitable del proceso.

PUBLICACIÓN: Forbes Especial

PAÍS: ESP

TIPO: Print

AVE: €49457.00

AUDIENCIA: 0

AUTOR: Enrique Fueris

PÁGINA: 77,78,79,80,81

SUPERFICIE: 361.00 %



> 1 de octubre de 2026 a las 0:00





> 1 de octubre de 2026 a las 0:00

insiste para subrayar que por ese mismo motivo se trata de un proceso que requiere de tiempo, planificación, responsabilidad y generosidad. “No es una sustitución de unas personas por otras, sino una sucesión ordenada que debe garantizar la continuidad del proyecto y preservar aquello que le da identidad”.

Preservar los valores a los que se refiere requiere una renovación que solo los jóvenes pueden poner en marcha. “Cada generación aporta una mirada propia de su tiempo”, afirma Simón P. Barceló; esta última incorpora perspectivas únicas sobre digitalización, innovación y sostenibilidad, además de “una nueva forma de entender las expectativas del viajero y la sociedad”.

También América fue el lugar elegido para que Joan Trián Riu diera el siguiente paso en su camino hacia el liderazgo de RIU Hotels & Resorts. Hijo de Carmen Riu, con 43 años es el miembro de más edad de la cuarta generación del grupo hotelero. Es consejero directivo de la compañía y, desde el año pasado, director ejecutivo del área de Operaciones en el continente americano. También está asumiendo la representación institucional. “Mis primos y yo tenemos áreas de responsabilidad cada uno y nos estamos preparando para el día en que Luis (Riu, su tío) se jubile”, explica Trián Riu para remarcar que se trata de un proceso muy estructurado que cuenta además con un equipo de asesoría externa para asegurar que se articula de la mejor manera posible.

EL DEBATE FAMILIAR, PARTE DEL PROCESO

La jubilación de Carmen Riu en julio de 2024 dejó a su hermano como CEO en solitario y marcó el inicio de esta nueva fase, en la que todos los miembros de la nueva generación que encabeza Joan Trián han ido adquiriendo más responsabilidades, lo que incluye a los tres hijos de Luis –Roberto, Naomi y Luis, todos en la treintena– y a la hermana de Joan, Lola Trián Riu (42 años). Los objetivos de estos cambios pasan también por fortalecer los puestos ejecutivos clave a la vez que “se mantiene

“El diálogo entre generaciones resulta esencial”, señala Simón Pedro Barceló.

el equilibrio y entendimiento que ha caracterizado la gestión familiar de la empresa durante sus más de 70 años de historia”. La distribución de los roles, asimismo, no ha sido aleatoria, sino que obedece a un cuidadoso proceso de formación ajustado también a las sensibilidades, inquietudes y capacidades de cada uno de los miembros de la nueva hornada. Mientras tanto, Luis Riu sigue hoy supervisando desde el centro de mando el funcionamiento de todos los departamentos, así como la evolución de las obras de reforma y la expansión de los hoteles en todo el mundo.

El propio Joan Trián reconoce que, en cuestiones empresariales, formar parte de una misma familia no implica una visión monolítica y la ausencia de debate interno: la diversidad de pareceres es sana, además de inevitable. Aunque a veces se trasladen a las comidas dominicales. “No estamos de acuerdo en todo y no es lo mismo no estar de acuerdo con alguien del trabajo que con un familiar con el que te tienes que sentar a comer en la misma mesa ese mismo domingo o el día de Nochebuena”.

También Grupo Iberostar está instalado en la setentena –aunque la empresa familiar, anclada en la industria del calzado, cuenta con siglo y medio de historia–, así como en la consolidación del liderazgo de la cuarta generación. Miguel Fluxà mantiene la presidencia y el rol de accionista principal, pero gran parte de la gestión y el control estratégico recae ya sobre sus hijas, Sabina y Gloria Fluxà. La primera lidera la transformación global de la marca desde su posición como CEO, centrada en el desarrollo de talento y en el compromiso con un tránsito hacia un modelo de turismo más responsable. Por su parte, Gloria, apasionada de los océanos, lidera la estrategia de sostenibilidad de la compañía a través del movimiento *Iberostar Wave of Change*, centrado en fórmulas de innovación para hacer frente al cambio climático y los nuevos retos que tiene por delante la preservación del medio ambiente. Como en Riu, las inquietudes y afinidades personales de las hermanas han servido también de guía en la configuración de los roles a asumir por cada una en la empresa que heredarán.

La evolución de la industria hace necesaria la sangre nueva, capaz de lidiar con los retos actuales y de asegurar la preservación de los valores de marca



> 1 de octubre de 2026 a las 0:00

Más que de relevo generacional, “preferimos hablar de evolución del liderazgo: un proceso gradual donde distintas generaciones conviven y aportan desde sus propias capacidades”, señalan desde el grupo. La convivencia intergeneracional, destacan, es clave para lograr los propósitos de la marca, un ingrediente indispensable en la empresa familiar para “transmitir de forma natural los valores de la compañía y enriquecer la toma de decisiones”.

LA PRIMERA CESIÓN DEL TESTIGO

Otras marcas mallorquinas viven esta sucesión por primera vez. “Es un acto de generosidad del fundador hacia sus sucesores”. Así describe el relevo generacional María Antonia Llull, vicepresidenta de Hipotels Hotels & Resorts. Al igual que en Iberostar, el proceso se encuentra plenamente consolidado: el fundador Juan Llull ha delegado la gestión en sus tres hijas, con María Antonia al frente. A pesar de haber entrado ya en la noventaena, el patriarca se encuentra todavía muy activo, ya que se mantiene en la presidencia y sigue siendo la gran figura de referencia. Desde esa atalaya supervisa el primer traspaso de poderes en la historia del patrimonio que él mismo empezó a construir con la edificación de su primer hotel en 1970.

“No es fácil ceder el poder y el control de algo que has creado con tanto esfuerzo y dedicación”, afirma la primogénita para añadir que se trata de un paso que requiere plena confianza en las decisiones de los sucesores. “Por encima de todo debe haber respeto por ambas partes: el fundador debe confiar y los sucesores deben valorar el trabajo bien hecho”. Tanto ella como sus hermanas, Luisa (jefa del departamento de Diseños y Decoración) y Gabriela (al frente del área de Sostenibilidad), han asumido el reto después de toda una vida dedicada al desarrollo de la empresa familiar.

En el caso de María Antonia, cuenta con 25 años de experiencia profesional en la casa en los que ha pasado por múltiples departamentos, otro ingrediente clave en el proceso de aprendizaje en el que insisten las generaciones que ceden el mando: la necesidad de conocer los entresijos de cada rincón del imperio. La renovación en lo alto de la empresa coincide también con la del equipo de trabajo, tanto en las oficinas centrales, donde se ha rejuvenecido sensiblemente la plantilla, como en los asesores externos, también de nueva generación. Todo, con el objetivo de seguir esta andadura bajo el mantra de la expansión controlada y el mantenimiento de los valores de la empresa familiar. “Queremos ha-

cer las cosas como se han hecho hasta ahora, pero también debemos adecuar todos los procesos para actualizarnos y adaptarnos a las exigencias del mercado para no quedar desfasados”.

MANTENER EL LEGADO... Y MEJORARLO

Equilibrio entre continuidad y renovación es lo que destacan desde Garden Hotels. “Nuevos caminos, mismas raíces”. La cadena ha consolidado el paso a la segunda generación y ya está integrando progresivamente a la tercera en la cúpula directiva. De esta manera, los nietos van asumiendo roles clave en áreas de marketing, desarrollo y nuevas líneas de negocio bajo la atenta mirada del fundador, Miquel Ramis, y de su hija Magda Ramis, actual vicepresidenta. El hijo de esta, Gabriel Llobera Ramis, al frente del departamento de Marketing y Comunicación, es la cara más visible de esta tercera generación. El futuro, insisten en todo caso, se construye con tiento. “No es un simple relevo de nombres. Una sucesión empresarial no consiste únicamente en decidir quién ocupará el liderazgo mañana, sino en incorporar, formar y dar responsabilidad a la siguiente generación con tiempo”.

Otros grupos conocidos como Meliá o Piñero ya han consolidado hace unos años el cambio de liderazgo. En el caso del primero, Gabriel Escarrer Jaume, cabeza visible de la segunda generación, asumió el control absoluto como presidente ejecutivo y CEO tras la muerte de su padre y fundador, Gabriel Escarrer Julià, a finales de 2023. El patrimonio de la saga está repartido entre los seis hermanos Escarrer Jaume, quienes controlan conjuntamente cerca del 55% de las acciones de Meliá a través de un pacto de socios. Por su parte, las hermanas Piñero, Encarna, Isabel y Lydia, gestionan el *holding* turístico con la ayuda de su madre, Isabel García, desde el fallecimiento en 2017 del fundador de la cadena Bahía Príncipe, Pablo Piñero.

Todos ellos comparten barco en la travesía hacia un segundo cuarto de siglo marcado por factores como el crecimiento global del turismo, los cambios de modelo de desarrollo, el nuevo perfil de cliente, la inestabilidad geopolítica o la irrupción de la IA. Y todos ellos, con la tarea de mantener en su plenitud nombres escritos con letras gigantes en la historia del turismo. Preservar un legado inmenso y, si es posible, mejorarlo de cara a las generaciones venideras. Así lo ve Simón Pedro Barceló. “Existe un propósito común que trasciende a cada generación: dejar a la siguiente un proyecto mejor que el que recibimos nosotros”. 

La distribución de los roles entre los miembros de la nueva hornada obedece a meticulosos procesos de formación ajustados a sus sensibilidades, inquietudes y capacidades.