

La ausencia de sucesor está detrás de ocho de cada diez ventas de empresas familiares

Son más del 85% del censo de la Confederación de Empresarios ▶ Más de la mitad desaparecen de primera a segunda generación y entre un 8% y un 15%, de segunda a tercera ▶ La mayoría carece de plan de relevo

BORJA MELCHOR

La gran asignatura pendiente de las empresas familiares es el relevo generacional. Lo reflejan los datos. Según la información que maneja la Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP), dos tercios "no se sienten preparadas para la sucesión y la mitad de sus directivos creen que no deberían retirarse nunca". Es un problema mayor para una parte fundamental del tejido productivo gallego, pontevedrés y vigués: más del 85% de las firmas que componen el censo de la CEP son de este tipo, por lo que son las responsables de la mayor parte del empleo que se genera. Algunas de las más exitosas en Vigo son Vegalsa, Astilleros Cardama, Astilleros Freire, Kaleido, Delta Vigo, Marsan, Aludec, Grupo Copo, Grupo Alvaríño, Grupo Rodman o Grupo José García Costas.

La mayoría de las empresas que se dedican a poner en contacto a responsables de empresas familiares —que suelen ser pequeñas y medianas— con potenciales inversores afirman que el 80% de las transacciones canalizadas se debe realmente a la ausencia de un sucesor y no a una mala situación financiera, es decir, ocho de cada 10 dejan de ser familiares debido a la falta de relevo generacional, el desafío en mayúsculas de este sector. Más cifras: más de la mitad desaparecen de primera a segunda generación y de segunda a tercera, entre un 8 y un 15%.

Destacan desde la CEP que "muchos problemas tienen su origen en una falta de comunicación entre los miembros de la familia". "El mayor índice de falta de supervivencia en las empresas familiares se produce cuando la sucesión se retrasa o deja en manos de la siguiente generación. El 70% de las firmas con este carácter no tienen plan de sucesión. Esta resistencia a la hora de identificar sucesor está relacionada con el miedo a perder el patrimonio, a no



Emplean en Galicia a 447.000 personas

El peso de las empresas familiares en el tejido productivo gallego se entiende mejor con cifras. Según informó a finales de mayo José Silveira Martín, presidente de la Asociación Gallega de la Empresa Familiar (AGEF), existen en la comunidad 80.000 firmas que emplean a 447.000 personas —más del 86% del empleo privado gallego—. Facturaron el año pasado unos 96.000 millones de euros, con 25.000 millones de euros en valor añadido bruto. Estos números permiten a Galicia ser la tercera comunidad que goza de mayor proporción de empresas de este tipo.

Una de las peticiones de la AGEF es que las instituciones públicas favorezcan la supervivencia de estas firmas en las sucesiones y cambios generacionales.

tener nada que hacer, a perder status social o a la consideración de que los hijos no están suficientemente preparados", explican.

Incide en estos aspectos Javier López, socio-director de Working Capital, boutique independiente de finanzas corporativas que presta servicios de banca de inversión a pequeñas y medianas compañías (fusiones, adquisiciones y ventas de empresas, mercados de capitales y deuda, financiación corporativa y asesoramiento estratégico y financiero). "El problema principal en la falta de sucesión es humano: los descendientes enfocan su vida profesional en otras actividades y perfiles, no asumen el riesgo de la gestión empresarial", resume, a la vez que cita el impacto fiscal del Impuesto de Sucesiones, culpable tam-



JAVIER LÓPEZ
SOCIO-DIR. DE WORKING CAPITAL

"Hay descendientes que enfocan su vida en otras actividades y no asumen el riesgo de la gestión empresarial"

bién, pero en menor medida. Desde la CEP, alertan de que "se está detectando" que este tributo "está siendo un lastre para la continuidad de la empresa familiar, ya que, a pesar de estar prácticamente exenta cuando se trata de hijos, en mu-

chos casos, no son los hijos quienes suceden". "La exención debería generalizarse a cualquiera con la condición de que la empresa continúe su actividad", argumentan.

Entre las posibles soluciones, la patronal cita el establecimiento de un protocolo o Consejos de familia. "Permiten anticiparse y evitar las tensiones y conflictos. La formación y la información son aspectos claves para superar los obstáculos inherentes al relevo generacional. A pesar de la impronta que el tamaño medio de la empresa familiar pueda tener, no se nos puede escapar que el tiempo y la estabilidad son muy importantes en una empresa con un entorno cada vez más competitivo", indican desde la Confederación de Empresarios de Pontevedra.

También apuntan la importancia

de profesionalizar la dirección de la empresa, separando la propiedad de la dirección ejecutiva, y la gestión de los recursos humanos "con buenas políticas de comunicación interna y criterios bien definidos". "Son dos aspectos claves para el futuro del negocio familiar", abundan. En caso contrario, si la intención es la venta de la empresa, la labor de firmas como la encabezada por López juega un papel fundamental. Logran cada vez más demanda: se introducen en la cúpula empresarial para potenciar la gestión durante un tiempo con la intención de que la sociedad gane valor y sea más atractiva a la hora de cambiarla de manos. "Trabajamos para poder venderlas y en paralelo, contactamos con posibles inversores", indica el responsable de Working Capital.

B. M.

La Autoridad Portuaria aprobó la prórroga por un año de la concesión a la viguesa Worldwide Fishing Company (Wofco) para ocupar una superficie de unos 11.280 metros cuadrados (m²) en la zona de Punta Chapelisa, Redondela, hogar antaño de Aucosa, donde la empresa preveía una planta renovada, un proyecto que peligraría si se fragua la compra de activos de Fandicosta por parte de esta sociedad olívica y Frigoríficos del Morrazo.

El plan de Wofco contemplaba la puesta en marcha de frigorífico, oficinas y planta de producción en este suelo. Con estas nuevas infraestructuras, planteaba invertir y crear

El Puerto prorroga un año la concesión de Wofco en Rande, pendiente de Fandicosta

Son 11.200 m² de la antigua Aucosa, donde preveía una planta renovada

nuevos puestos de trabajo "cumpliendo la normativa vigente" y "siendo respetuosos con el medioambiente". Fuentes de la firma trasladaron el pasado mes de mayo que "el proyecto, sin un plazo de ejecución fijado, se encontraba ralentizado por una serie de gestiones y trabas burocráticas que impiden avanzar al ritmo previsto y retrasan unos planes de inversión que podrían repercutir positivamente en

Redondela y su comunidad". A Wofco, la integración de la planta de Fandicosta, que apura la venta de activos para detener la sangría de deuda, le aportaría la capacidad de elaboración que buscaba con la construcción de una sala en la antigua Aucosa. Frigoríficos del Morrazo aspira a hacerse cargo de la gestión de las instalaciones de logística. Xunta, banca y proveedores piden rapidez en la venta de ac-

tivos por parte de Fandicosta. Wofco, liderada desde Vigo por Alberto Barreiro y Borja Tenorio y con presencia en cinco continentes, tiene sus oficinas centrales y su primera factoría en Teis, donde se ubicaba la antigua Confremar. Las instalaciones, desde las que lanzaron su división de pescado San Marco, centrada en especies de Gran Sol, se han quedado pequeñas ante la expansión de una com-

pañía creada en 2016. Hace aproximadamente un año, compró Aucosa (Auxiliar Conservera SA), que, meses antes, estuvo a las puertas del concurso de acreedores.

A partir de ese momento, con el nombramiento de unos gestores interinos para dirigir la compañía, se negoció una salida de viabilidad para no suspender pagos. La empresa, que había afrontado una gran inversión para acabar con los malos olores que denunciaban reiteradamente los vecinos, tenía problemas con proveedores y no recibía mercancía. Un año después de su compra por parte de Wofco, sigue pendiente el aprovechamiento de su antiguo hogar a la espera de la citada operación de compraventa.