



# Farm-Success

*training farmers for sustainable succession processes*

*Caso de Estudio*

Alemania 04

## 1. Introducción

La vaquería está muy bien localizada en un área metropolitana, y se ha desarrollado significativamente en los últimos 20 años. Hasta 2006, cuatro generaciones vivieron bajo un mismo techo. Hoy el sucesor y su familia viven en su propia casa. Ellos tienen 70 vacas y parte de las crías están en establos. Tienen 70 hectáreas de cultivo.

## 2. Perfil del Promotor

**2.1 Nombre:** n.n.

**2.2 Edad:** 42

**2.3 Género:** Hombre

**2.4 Formación:** Granjero/ mecánico; Miembro del Comité de Inspección de Educación Agraria

**2.5 Estado civil:** Casado

**2.6 Número de hijos ( mencionar la edad de los hijos ):** 3 hijos

## 3. Perfil de la granja

**3.1 Dirección – para ser utilizada por el localizador de la granja:** Bavaria en Alemania

**3.2 Área de la granja en hectáreas:** 70

**3.3 Fecha desde que la familia es propietaria:** cinco generaciones

**3.4 Nº de trabajadores de la granja:**

	Jornada completa	Jornada parcial
Miembros de la familia	2	1
Otros trabajadores externos	0	0

**3.5 Descripción de la granja antes del traspaso:**

En 1996, el padre (el antecesor) fundó con el hijo (sucesor) un negocio familiar. Desde ese momento en adelante, el antecesor tenía un trabajo a jornada completa en el área municipal. Por aquel entonces, en la finca había 25 vacas con sus crías y 30 ha de tierra cultivada. La vieja finca se restauró en 1970 después de que esta fuese completamente destruida por el fuego. En 1998 se construyó un establo para 70 vacas y una sección para sus terneros. La capacidad de producción fue aumentando. Inicialmente, se criaron 40 vacas lecheras y sus crías. Lo que hizo que se decidiera a aumentar la ganadería, fue el alto precio que había que pagar

por tener leche adicional en aquel tiempo. Hubo complicaciones con el cálculo de las cuotas necesarias para la estabulación de la finca, porque no estaba claro si el buen rendimiento de la granja era suficiente para cumplir con el promedio de la región.

### **3.6 Descripción de la granja después del traspaso:**

Desde la sucesión en 2007 (el antecesor tenía por aquel tiempo 55 años), el sucesor continuó trabajando con cautela en la granja. La producción del ganado es buena, y parte de la leche se utiliza para hacer queso, que se vende en colaboración con una carnicería. El agricultor forma parte de un grupo de trabajo de granjeros dedicados a la producción láctea en la Oficina de Agricultura y es también activo en el Comité de la Auditoría de Educación Agraria. El sucesor hace un esfuerzo para controlar el número de horas laborales que la empresa requiere. Además de su mujer y su hijo, su madre le ayuda con el ordeño de las vacas. La conexión con los colegas profesionales y el estar abiertos a desarrollarse ayudó mucho a la familia del sucesor en la orientación de sus operaciones, que iban dirigidas mucho más hacia la venta directa y la posibilidad de producir leche de heno o leche ecológica.

## *4. Proceso de traspaso*

### **4.1 Texto inicial:**

Todas las personas involucradas siempre estuvieron interesadas en una convivencia armoniosa. Aunque, al principio esto fue un desafío, ya que desde 1997 hasta 2007 cuatro generaciones vivieron juntos bajo el mismo techo. Todas las partes pusieron de ellos mismos para que saliese todo bien, pero estaba claro para la familia del sucesor que ésta no podría ser una situación permanente. Al final, la construcción de la nueva casa del sucesor estuvo relacionada con la transferencia de la propiedad y la compensación de los otros herederos y resultó sorprendente las elevadas exigencias de los dos hermanos y de la hermana. Éste tema fue consultado con el fin de no poner en peligro la armonía de la familia. Con la ayuda de la moderación de un consultor externo se alcanzó un acuerdo que resultó tener una alta carga financiera para el sucesor, pero fue aceptado por todas las partes involucradas.

Lo más importante para el empresario y su mujer fue que todo al final se aclaró y pudieron tener su propio espacio en su propia vivienda. La mujer del sucesor afirmó: “necesitas tu propio espacio para vivir y compartirlo con tu familia”.

Hoy en día la relación con todos los miembros de la familia es buena. Durante la semana, los almuerzos los realizan en la casa del antecesor. Todos comparten una cámara frigorífica. El hijo de 15 años está formándose agricultura, ya que él también quiere entrar en la empresa. De este modo, todos los interesados ven la situación actual y el resultado del traspaso como un éxito.

## 4.2 Amenazas/ Desafíos:

- Seguridad financiera de la familia del sucesor. Muchas empresas y sociedades entre padres e hijos funcionan de esta manera. “La empresa se traspasará en algún momento”. Debido a esto, algunas empresas aun tienen problemas con el traspaso. Es importante también proteger a las familias jóvenes y los cónyuges. Es por ello que estas cosas son urgentes aclararlas.
- Arrendamiento: el arrendamiento fue particularmente difícil para la mujer del antecesor. El antecesor había estado en un puesto fijo durante más de diez años y tenía poco que ver con las prácticas agrícolas. Su mujer, sin embargo, estaba en un punto intermedio y tenía miedo de que algo pudiese cambiar con la sucesión.
- El lugar para vivir: es importante vivir separado de los demás. Funciona, pero, si existe la posibilidad, cada familia debe tener su propio espacio para vivir o al menos su propia puerta de entrada para separar las viviendas.
- Factores económicos: es difícil hacer todo a la vez. Por supuesto, siempre será mejor al principio ahorrar algo de dinero, y después invertir. Pero a esta empresa le ocurrieron muchas cosas al mismo tiempo: compensación de los herederos, inversión en las operaciones y la construcción de las viviendas. El negocio tuvo prioridad: “primero ganar dinero, luego invertir en las necesidades individuales”

## 4.3 Principal entrenamiento/ Habilidades y Competencias

- Comunicación: es muy importante mantener conversaciones abiertas entre los miembros de las distintas generaciones. Esto no fue bien durante el proceso del traspaso. Los sucesores quieren hacer las cosas de manera diferente. Ellos ya hablan del tema con sus hijos, y les explican lo que ellos piensan que necesitan.
- Habilidad para el compromiso: sólo de esta manera puede surgir un sentido de justicia.
- Retórica: esto es muy importante, no solo para presentar tu propio punto de vista, sino para dejar claro a donde quieres ir. También ayuda en la comunicación en general.
- Red de intercambio de ideas: esto es muy importante, no solo dentro de la comunidad agraria, sino también fuera. La mujer del empresario dirige el grupo local y como catadora de quesos, está en contacto con representantes del gremio y del comercio.

## 4.4 Consejo del sucesor

“Es importante centrarte en lo que quieres hacer. Que puedo hacer y que no puedo hacer. A partir de ahí desarrollar la empresa. Las bases para esto es la comunicación en la familia. Si esto falla, incluso durante el traspaso, será difícil para el proceso”

## 5. Consideraciones, Habilidades/ Competencias involucradas en el proceso de sucesión y consultas/ preguntas

### 5.1 Consideraciones Generales:

La familia estuvo muy dispuesta a comunicarse clara y abiertamente durante todo el proceso. A medida que surgían problemas, que eran difíciles de aclarar, aprovecharon la ayuda externa, que en última instancia pudo preservar la sucesión y la paz familiar. Esto fue el detonante para empezar a pensar en un traspaso temprano, a pesar de la buena relación entre todos los miembros involucrados. Esto es importante para que en antecesor pueda irse y poner libremente las directrices en su propio proyecto. Un traspaso exitoso es un proceso lento que se consigue paso a paso con la involucración de ambas partes y un compromiso.

### 5.2 Habilidades/ Competencias especialmente relevantes en el proceso de sucesión

Debido a la situación de la residencia del principio, fue importante crear un refugio y comunicar su propio punto de vista claramente. Al mismo tiempo, se pidió un compromiso y fue necesaria mucha paciencia para seguir con el proceso paso a paso, el cual se inició tan pronto como fue posible. En relación con otros empresarios, la franqueza es importante y el trabajo en equipo es una parte esencial en la dirección de la empresa. Los aspectos económicos no deben de perderse. Si es necesario, los consejos del exterior pueden ser de ayuda.

### 5.3 Consultas/ Preguntas

- - La sinceridad y las habilidades comunicativas claras ayudaron a la familia en el proceso del traspaso y en el posterior desarrollo de las operaciones. ¿Tienes éstas características? ¿Cómo puedes mejorarlas?
- - No todos los problemas pueden ser solucionados por ellos mismos. Fue un gran apoyo para la familia obtener consejo externo. ¿Es esta también una opción en tu caso?
- - La protección financiera de toda la parte implicada y la compensación de los otros herederos no tiene que olvidarse. ¿Te has asegurado ya de este aspecto?

Technische  
Universität  
München



Alemania  
[www.tum.de](http://www.tum.de)

HOF UND  
LEBEN

Hof und Leben GmbH  
(Alemania)  
[www.hofundleben.de](http://www.hofundleben.de)



On Projects Advising SL  
(España)  
[www.onprojects.es](http://www.onprojects.es)



COAG-Jaén  
(España)  
[www.coagjaen.es](http://www.coagjaen.es)



Agricoltura è Vita  
(Italia)  
[www.agricolturavita.it](http://www.agricolturavita.it)



Biotehniški Center Naklo  
(Eslovenia)  
[www.bc-naklo.si](http://www.bc-naklo.si)



Asociace  
soukromého  
zemědělství ČR

Association of Private Farming of  
the Czech Republic (República Checa)  
[www.asz.cz](http://www.asz.cz)



European Council of Young Farmers  
(Bélgica)  
[www.ceja.eu](http://www.ceja.eu)

Redes Sociales:



@FarmSuccess\_PQJ



[www.facebook.com/Farm-Success-1847102912209950](https://www.facebook.com/Farm-Success-1847102912209950)

Página web del proyecto:

[www.farmsuccess.eu](http://www.farmsuccess.eu)

[info@farmsuccess.eu](mailto:info@farmsuccess.eu)



Apoyado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea.

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.  
Proyecto N°: 2015-1-DE02-KA202-002390