

COMUNIDAD VALENCIANA

Goldcar paga 31 millones a sus exdueños y entra en pérdidas

ALQUILER/ Además de los 562 millones que Europcar abonó, la venta supuso para la empresa el pago de compromisos firmados en 2014 entre los Alcaraz y Bonomi.

A.C.A. Valencia

El mismo año en que Goldcar ha protagonizado una de las operaciones estrellas en la compra venta de empresas, sus cuentas han entrado en números rojos. Según desvela su nuevo dueño, Europcar, el año pasado el grupo alicantino de alquiler de coches registró unas pérdidas netas de 14,4 millones de euros, después de registrar "31 millones de gastos relacionados con la liquidación de transacciones realizadas por su antiguo accionista en 2014".

Es decir, un pago ligado al primer traspaso por el que los fundadores de la empresa alicantina vendieron el 80% del grupo a Investindustrial, controlado por la familia Bonomi, ese año. Los fundadores de Goldcar aún mantenían un 20% del grupo. En sus resultados anuales, Europcar señala que el pago en *cash* por el 100% de Goldcar ascendió a 562,2 millones. Por su porcentaje a la familia alicantina le corresponden 112 millones. A ellos se suma el importe al que la propia Goldcar ha tenido que hacer frente por los compromisos fijados cuando Investindustrial desembarcó en la empresa.

Unos acuerdos que son habituales en este tipo de operaciones de *private equity* para hacer frente a las futuras sali-



Uno de los puntos de atención de Goldcar.

LOS RESULTADOS DEL GIGANTE DEL ALQUILER DE COCHES

En millones de euros

	EUROPCAR	GOLDCAR*
Ingresos	2.411,7	269,6
Resultado operativo recurrente	293,9	46,3
Resultado operativo	223,2	22,2
Gastos financieros netos	-140,7	-35,8
Beneficio neto	61,1	-14,4
Flota media (nº vehículos)	250.000	39.000

* Sin auditar.

Fuente: Europcar

das de los socios y asegurarse que en caso de ventas posteriores los minoritarios y antiguos accionistas reciban una compensación.

Europcar no ha incluido en sus cuentas consolidadas de

2017 a su filial alicantina, debido a que la operación, aunque anunciada en junio, se firmó formalmente el 19 de diciembre, por los trámites de Competencia. Sin embargo, el grupo francés sí incluye un

En diciembre el grupo francés firmó financiación por 450 millones para la flota de su nueva filial

balance proforma con los datos de Goldcar sin auditar, en que cifra unos ingresos de 269,6 millones, con un crecimiento del 12,3% respecto a las ventas de 240 millones en 2016 que la propia Europcar utilizó al anunciar la compra en junio pasado. Esa cifra, sin embargo, es menor que los 309,8 millones de cifra de negocio recogidas en las cuentas consolidadas de Car Rentals Topco, el *hólding* de Goldcar.

Sin el lastre de la herencia financiera asumida por la venta del 2014, Goldcar mantiene rentabilidad: el beneficio operativo recurrente se situó en 46,3 millones.

Precisamente tras la firma de la compra, en diciembre, Europcar también firmó una financiación puente con un pool de bancos internacionales por 450 millones de euros para financiar la flota de Goldcar en España, Italia y Francia. Según explicó la compañía, servirá para seguir ampliando la flota durante 12 meses, hasta integrar definitivamente esta financiación en la deuda *sénior* del grupo francés.



A VUELTAS CON LA LEY

Sara Puig

Cómo erradicar la brecha salarial

Con la llegada del Día Internacional de la Mujer, una de las reivindicaciones que mayor fuerza cobró en las diferentes manifestaciones convocadas por toda la geografía española, precisamente, iba dirigida a la exigencia al Gobierno de la adopción de medidas tendentes a acabar con la brecha salarial entre mujeres y hombres, y que según los expertos se sitúa entre el 20% y 30% en cómputo anual.

A este respecto, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, anunció un paquete de medidas con el objetivo de minimizar estas diferencias mediante la modificación de los artículos 26 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

El primero de ellos incluiría la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores de realización de auditorías salariales en las que se detalle información sobre los sueldos de sus trabajadores y trabajadoras, y el segundo la obligación para el empresario de ofrecer información sobre la cuantía de retribución para los puestos de trabajo de igual valor, con especificación del género de los trabajadores que ocupen los mismos.

Medidas éstas que han generado descontento entre los distintos agentes sociales, tanto empresarios como sindicatos, en la medida en que para los primeros conlleva un aumento de costes y para los segundos no satisfacen sus reclamaciones tendentes a la inclusión en este paquete de medidas a las empresas con plantillas superiores a veinticinco empleados.

Así las cosas, puede que el debate suscitado entre los distintos agentes sociales yerre al pretender encontrar la solución al problema de la brecha salarial en la necesidad de

promulgar nuevas leyes o de modificar las ya existentes.

Y ello, por cuanto que nuestro ordenamiento jurídico ya cuenta con normativa expresa que prohíbe la discriminación por razón de sexo, tanto en la

Constitución Española, como en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el Código Penal y en la propia Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Contamos con mecanismos jurídicos suficientes, y cuyo bien protegido resulta mucho más amplio, como sería el caso de los Planes de Igualdad, que –además de la prohibición de discriminación por razón de sexo y de desigualdad salarial– buscan la implantación de medidas que posibiliten la ruptura del llamado "techo de cristal", mediante el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de mayor responsabilidad, así como persiguen posibilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.

Del mismo modo, disponemos del *corporate compliance*, que no es más que un mecanismo de prevención de comisión de delitos por parte de las empresas. Y esa prevención no es solo frente a delitos de insolvencias punibles, de receptación y blanqueo de capitales, falsedad en los medios de pago o financiación del terrorismo, sino que lo es también para la comisión de delitos contra los derechos de los trabajadores, dando así amparo a la igualdad salarial.

Es por ello que, muy probablemente, para dar una respuesta efectiva al problema de la brecha salarial en España lo que resultaría tremendamente efectivo sería destinar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a los propios órganos jurisdiccionales una dotación económica suficiente que les permita realizar con mayor eficiencia y celeridad actuaciones dirigidas a verificar el cumplimiento de la normativa vigente que prohíbe, con carácter general, la discriminación por razón de sexo, así como el correcto cumplimiento de los Planes de Igualdad y del *corporate compliance* en el seno de las empresas.

Abogada de SUE Abogados y Economistas

Pimesa invertirá unos 53 millones en la ampliación de Elche Parque Empresarial

K.Ferrero. Alicante

La sociedad Promociones e Iniciativas Municipales de Elche (Pimesa) prevé invertir 53 millones en la urbanización de la última ampliación de Elche Parque Empresarial, una cifra que se suma a los 90 millones que la sociedad pública ya ha desembolsado desde el comienzo del parque en 1993.

De este modo, a los 2,7 millones de metros cuadrados –el 57% para uso industrial– se añadirán otros 565.000 metros cuadrados brutos para nuevas compañías o ampliación de instalaciones de

empresas del recinto. Es el caso de Tempe, la firma que diseña, comercializa y distribuye el calzado de Grupo Inditex, interesada en levantar una nave de unos 250.000 metros cuadrados.

La Junta local de Gobierno de Elche aprobaba el viernes pasado el proyecto de modificación puntual del Plan General, un paso imprescindible

La ampliación podría albergar una nueva nave de Tempe, de unos 250.000 metros cuadrados

para la ampliación que precisa de un nuevo plan de ordenación, incluyendo estudio ambiental y territorial estratégico, plan de movilidad, y estudios paisajísticos, de tráfico, acústico y del patrimonio cultural. Esta documentación será llevada al pleno de finales de marzo para su aprobación definitiva. No obstante, los trámites urba-

La licitación de obras se podría retrasar hasta 2019 por la tramitación urbanística

nísticos se prolongarán durante 2018 y la previsión es empezar a licitar las obras entre finales de año y principios de 2019.

La construcción de Elche Parque Empresarial, donde actualmente hay 675 empresas y 11.000 trabajadores, comenzó en el año 1993 con 1,1 millones de metros. Entre 2000 y 2004 se amplió con otros 644.000 metros cuadrados, y entre 2008 y 2013 se añadieron 827.627 metros más. Esta última fase albergará Elche Campus Tecnológico para empresas innovadoras y de base tecnológica.