

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «La empresa familiar en Europa como fuente de un crecimiento renovado y mejores puestos de trabajo»

(Dictamen de iniciativa)

(2016/C 013/03)

Ponente: Jan KLIMEK

El 22 de enero de 2015, el Comité Económico y Social Europeo, de conformidad con el artículo 29, apartado 2, de su Reglamento interno, decidió elaborar un dictamen sobre el tema

«La empresa familiar en Europa como fuente de un crecimiento renovado y mejores puestos de trabajo»

(Dictamen de iniciativa).

La Sección Especializada de Mercado Único, Producción y Consumo, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 14 de julio de 2015.

En su 510º pleno de los días 16 y 17 de septiembre (sesión del 17 de septiembre), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 110 votos a favor y 3 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. Las empresas familiares constituyen la espina dorsal de muchas economías en todo el mundo y se desarrollan de forma muy dinámica. Son fuente de crecimiento económico y empleo y prestan particular atención a las condiciones de los niveles regional y local. Las razones para crear una empresa familiar son variadas, aunque todas tienen como denominador común un sistema de valores que se presenta naturalmente, una voluntad de dedicación y sacrificio y un sentido de la responsabilidad de cara tanto a los creadores de la empresa como a quienes toman el relevo. Las empresas familiares tienen mayor capacidad para atravesar períodos difíciles de recesión y estancamiento, y una de las principales razones que explican su longevidad es el sentido de responsabilidad personal por la imagen de la empresa.

1.2. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) reconoce el valor único de las empresas familiares y, en la línea de la Small Business Act, que afirma que «la UE y los Estados miembros deben establecer un marco en el que los empresarios y las empresas familiares puedan prosperar y en el que se recompense el espíritu empresarial»⁽¹⁾, pide a la Comisión Europea que ponga en práctica una estrategia para fomentar las buenas prácticas en el ámbito de la empresa familiar en los Estados miembros.

1.3. En una fase posterior se podría elaborar un marco o una normativa sobre las empresas familiares. Este texto debería fijar una definición de empresa familiar y especificar las áreas en las que intervendrá la Comisión, además de establecer qué instituciones jurídicas, económicas y políticas serán responsables de estas medidas.

1.4. Por lo que respecta a las medidas específicas, el CESE solicita que:

- se incluya una categoría de empresa familiar en las estadísticas europeas (Eurostat) y que las oficinas nacionales de estadística recojan datos sobre las empresas familiares de manera eficaz,
- se mejore la legislación sobre la transmisión intergeneracional de las empresas familiares, en particular desde una perspectiva fiscal, con vistas a reducir el grado de exposición de estas empresas a los problemas de liquidez,
- se respalde la cultura empresarial familiar, orientada al empleo de larga duración,
- se fomente la capacidad de innovación de las empresas familiares, en particular por medio de una contratación pública innovadora,
- se adopten más medidas de formación y se impulse la investigación en el ámbito del emprendimiento familiar,

⁽¹⁾ COM(2008) 394 final.

- se preste apoyo a las explotaciones agrícolas familiares y se reactive el modelo de emprendimiento cooperativo, en particular aquel que reúne varias empresas familiares,
- se creen exenciones fiscales sobre los beneficios reinvertidos y se dé a las empresas familiares oportunidades de aumentar su capital sin conceder derechos de voto,
- se active la cooperación a nivel de la UE con las organizaciones que representan a las empresas familiares, por ejemplo en el marco de un grupo de expertos permanente.

2. Introducción

2.1. Las empresas familiares constituyen más del 60 % de las empresas europeas, tanto pequeñas como grandes, y emplean a entre el 40 y el 50 % de los trabajadores ⁽²⁾. En la mayoría de las economías, un muy elevado porcentaje de las empresas son microempresas o pymes, lo que explica que la mayoría de las empresas familiares también pertenezcan a este sector.

2.2. El principal activo de las empresas familiares lo constituyen sus perspectivas a largo plazo, los valores específicos que conforman su cultura organizativa única y su implicación en las comunidades locales. Esta cultura única se basa en los valores promovidos por los agentes familiares, como pueden ser el elevado nivel de confianza en la empresa o la elevada calidad de los productos o servicios ofrecidos.

2.3. La perspectiva a largo plazo que caracteriza a las empresas familiares implica la creación de vínculos duraderos con las partes interesadas (trabajadores, clientes, proveedores y comunidades locales).

2.4. Las empresas familiares se caracterizan asimismo por el deseo de pasar el relevo a la generación siguiente, así como por el compromiso y la responsabilidad respecto de sus trabajadores. Estos aspectos refuerzan aún más el sentido de responsabilidad en el seno de la empresa familiar, donde las relaciones se basan en la confianza.

2.5. A fin de cumplir los objetivos, las empresas familiares dedican el mayor porcentaje posible de sus beneficios a la construcción de un negocio sólido, independiente, innovador y apoyado en capital propio con la intención primordial de minimizar riesgos, de modo que la empresa pueda pasar de generación en generación. Las empresas familiares se desarrollan de forma más equilibrada a fin de alcanzar sus objetivos (multigeneracionales) a largo plazo.

3. La definición de «empresa familiar»

3.1. Está comúnmente aceptado que las empresas familiares se caracterizan por los tres aspectos siguientes: la familia, la empresa y la estructura de propiedad ⁽³⁾. La incidencia de la familia en los dos otros aspectos determina si una empresa puede considerarse como familiar. Esta incidencia implica que las empresas familiares son más complejas que las no familiares, y por tanto requieren un trato adecuado.

3.2. Varios Estados miembros han adoptado una legislación específica sobre las empresas familiares:

- En España (Ministerio de Economía) y Finlandia (Ministerio de Comercio) las empresas familiares se definen a nivel ministerial.
- También disponen de una definición de la empresa familiar Italia (Código Civil) y Rumanía.
- Hungría ha adoptado una definición de empresa familiar agrícola.
- La legislación danesa hace referencia a la contratación de jóvenes en las empresas familiares (*Arbejds miljølovgivningens anvendelse for elever i erhvervspraktik*, VEJ No 60106, 1 de febrero de 1998).
- En Austria, la legislación federal establece que los establecimientos en manos de una familia pueden aplicar horarios de apertura flexibles (*Ladenöffnungszeitenverordnung*) y la legislación regional sobre agricultura recoge una definición de empresa familiar.
- El Tribunal Supremo de Lituania ha emitido un dictamen según el cual una empresa creada con motivo de un nuevo matrimonio debe considerarse como empresa familiar.

⁽²⁾ Informe final del Grupo de expertos: *Overview of family-business-relevant issues: research, networks, policy measures and existing studies*, Comisión Europea, noviembre de 2009.

⁽³⁾ Tagiuri R., Davis J.A., *Bivalent Attributes of the Family Firm*, Working paper, Harvard Business School, 1982.

- En Bulgaria y Eslovaquia, la copropiedad familiar se tiene en cuenta en relación con las actividades por cuenta propia.
- En Malta se está preparando la primera ley en el mundo dedicada a la empresa familiar (*Family Business Act*).

3.3. El Comité considera que sería útil iniciar, en todos los Estados miembros, iniciativas legislativas para introducir la categoría de empresa familiar en los registros nacionales de empresas.

3.4. El informe del grupo de expertos de la Comisión sobre las empresas familiares recomienda que se adopte la siguiente definición de empresa familiar:

- la mayoría de los derechos de voto está en posesión de la persona o personas físicas que crearon la empresa, o que haya (n) adquirido su capital social, o en posesión de sus cónyuges, padres, hijos o herederos directos de estos,
- la mayoría de los derechos de voto puede ser directa o indirecta,
- al menos un miembro de la familia o la parentela se dedica a la dirección o administración de la empresa,
- las empresas cotizadas se ajustarán a la definición de «empresa familiar» si la persona que creó o adquirió la empresa (capital social) o sus familiares o sus descendientes poseen más del 25 % de los derechos de voto en razón de su participación en el capital social.

3.5. No obstante, esta definición se considera demasiado amplia, y debería restringirse para poner de relieve el carácter familiar de la empresa, y en particular el propósito de mantenerla de generación en generación.

3.6. La adopción de una definición común en los países europeos posibilitaría la recogida de datos cuantitativos, lo que a su vez permitiría crear estadísticas sobre estas empresas, una vez agregados los datos. Estos datos permitirían, en particular, hacer un análisis de la empresa familiar en los nuevos Estados miembros, en los que desempeñan un papel crucial. Eurostat podría ocuparse de esta tarea.

3.7. A nivel nacional se han hecho intentos de cuantificar el número de empresas familiares. Es, por ejemplo, el caso de Irlanda, donde la Oficina Central de Estadísticas elaboró una publicación titulada *Family Business in Ireland — Services Sector 2005*. La Federación de Empresas Familiares Europeas publica, en colaboración con la consultora KPMG, el Barómetro de la Empresa Familiar Europea. En 2008, la Agencia estatal polaca de Desarrollo Empresarial (*Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości*) llevó a cabo en este país un exhaustivo estudio cualitativo y cuantitativo.

3.8. La participación de Eurostat permitiría la consecución de dos importantes objetivos: armonizar la definición del concepto de «empresa familiar» y, sobre la base de esta, recoger datos estadísticos sobre estas empresas.

4. Retos a que se enfrentan las empresas familiares

4.1. Los retos a que se enfrentan las empresas familiares pueden dividirse en dos categorías: los válidos para todas las empresas y los específicos para estas. En la primera categoría se incluyen todos los factores que afectan a la economía de un país, como la demanda interna, la demografía y la situación socioeconómica. El presente Dictamen se centra en la segunda categoría, a saber, los retos específicos que se les plantean a las empresas familiares, que son decisivos para su desarrollo y crecimiento.

4.2. En una empresa familiar, la propiedad no consiste en activos líquidos sino en todo aquello que la familia ha ido construyendo y desarrollando a través de las generaciones y que incluye valores, tradiciones y conocimientos técnicos específicos⁽⁴⁾. Por este motivo, la transmisión de la propiedad de la empresa a la siguiente generación es el mayor reto a que se enfrentan este tipo de empresas.

4.2.1. Por consiguiente, resulta obvio que la compleja elaboración de un plan de sucesión es un paso importante para las empresas familiares ya que la intención de los propietarios es dejar la empresa en una buena situación a la generación siguiente.

(4) COM(2012) 795 final, «Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 — Relanzar el espíritu emprendedor en Europa».

4.2.2. Cada año, unas 450 000 empresas, que dan trabajo a aproximadamente dos millones de personas, afrontan este reto. Alrededor de 150 000 cierran cada año debido a una sucesión malograda, lo que supone una pérdida de 600 000 puestos de trabajo ⁽⁵⁾.

4.2.3. Es preciso examinar la cuestión de la planificación de las sucesiones y respaldar medidas que faciliten la transmisión de empresas, por ejemplo en el contexto del Derecho sucesorio o mediante incentivos fiscales que apoyen estas transmisiones.

4.2.4. El amplio abanico de enfoques aplicados en Europa a los derechos de sucesión y el impuesto sobre el patrimonio ilustra que hay mucho margen de mejora en la legislación en este ámbito ⁽⁶⁾.

4.2.5. En el área de las transmisiones de empresas cabe mencionar a los Países Bajos, donde el Ministerio de Economía ha introducido un «paquete de sucesión» (*Overdrachtspakket*). Los empresarios que alcanzan los 55 años reciben un paquete de sucesión que les recuerda la importancia de planificar la transmisión de su empresa y les ofrece una serie de herramientas para ayudarles en este proceso. El Instituto belga de la Empresa Familiar (*Instituut voor het Familiebedrijf*) ha elaborado un documento sobre las sucesiones en tres idiomas: neerlandés (*Scorecard Opvolging*), francés (*Scorecard Transmission*) e inglés (*Succession Scorecard*). Otros ejemplos los ofrecen Eslovenia, cuya Cámara de Artesanos y Pequeñas Empresas (*Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije*) organiza seminarios y formaciones que cubren todas las cuestiones relacionadas con la sucesión, y Finlandia, que cuenta con un programa sobre sucesiones (*ViestinVaihto-ohjelma*). En Austria hay una ley sobre la continuación de las actividades empresariales por parte de un miembro de la familia en caso de fallecimiento del gestor de la empresa (*Gesamte Rechtsvorschrift für Gewerbeordnung*, 1994). Existen disposiciones similares en Francia (*des successions et des libéralités*) y Luxemburgo. La Agencia polaca de Desarrollo Empresarial, en cooperación con el Instituto de la Empresa Familiar, ha preparado un paquete de sucesión para las empresas familiares. Con este paquete las empresas reciben una guía sobre la sucesión, y pueden utilizar herramientas gratuitas para ayudarles en este proceso y participar en actividades de formación de tipo práctico.

4.3. Las empresas familiares intentan crear empleo a largo plazo, lo que contribuye a establecer una cultura empresarial familiar. Por este motivo, las empresas familiares pueden ser un lugar de trabajo atractivo para las madres, por ejemplo. Debería respaldarse este entorno empresarial familiar, que puede constituir una ventaja competitiva.

4.4. Con frecuencia, los cónyuges o compañeros de los propietarios de la empresa familiar desempeñan en ella un papel importante, aunque, por diversos motivos, no se benefician de un estatuto formal. Esto puede dar lugar a dificultades jurídicas y financieras, por ejemplo en caso de separación o divorcio. Un reconocimiento más formal del estatuto de estas personas, así como del de otros miembros de la familia implicados de manera informal en las actividades de la empresa, contribuiría a evitar dificultades en caso de problemas familiares.

4.5. En lo que respecta a la innovación en las empresas familiares, estas no deberían centrarse únicamente en los mercados y productos tradicionales, sino también en nuevas soluciones innovadoras.

4.5.1. La innovación en la empresa familiar puede apoyarse mediante un sistema innovador de contratación pública en el que los precios no sean el único criterio para la selección de una oferta. Las empresas familiares se caracterizan por el hecho de competir sobre la base de un servicio de alta calidad centrado en el cliente, que viene garantizado, entre otras cosas, por la marca familiar (con frecuencia el nombre del propietario o de la familia del fundador). Por este motivo, generalmente las empresas familiares no participan en licitaciones públicas cuyo único criterio son los precios. Se ha sugerido que los valores de la oferta económicamente más ventajosa (*Most Economically Advantegous Tender*, MEAT) ⁽⁷⁾ se utilicen como criterios de evaluación, y que esta información se dé a conocer entre las empresas familiares.

⁽⁵⁾ «Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy» (2011)
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/files/business_dynamics_final_report_en.pdf

⁽⁶⁾ COM(2012) 795 final.

⁽⁷⁾ SEC(2007) 280 — Guía sobre el tratamiento de soluciones innovadoras en la contratación pública, diez buenas prácticas.

4.6. La globalización obliga a las empresas a abrirse a nuevos mercados, tecnologías y competencias. Las empresas familiares deben tener en cuenta estos aspectos a la hora de elaborar sus estrategias de desarrollo. Ello puede significar que tengan que abrirse a nuevos trabajadores, también a nivel de la dirección.

4.7. A nivel nacional se debería reconocer el papel que desempeñan las empresas familiares en la economía, además de crearse condiciones favorables para ellas en las áreas de la fiscalidad y el Derecho de sociedades (incluida una ley sobre la empresa familiar) y respaldarse la formación destinada a este tipo de empresa. Entre estas medidas de formación deben tenerse en cuenta las particularidades de la empresa familiar, como pueden ser la cuestión de la sucesión, la gobernanza familiar, etc.

4.8. Entre los países que cuentan con una formación específica para los propietarios de empresas familiares están Chipre (Instituto de la Empresa Familiar del Instituto Internacional de Gestión de Chipre), Francia (*Master 2 professionnel: Gouvernance des entreprises familiales et patrimoniales* — M2 GEFP, organizado por la Universidad de Burdeos) y Finlandia (*Omistajuus ja hallitustyöskentely — valmennusohjelma jatkajille* — Estructura de propiedad y gestión de empresa: programa de formación para sucesores)⁽⁸⁾. También hay organizaciones de apoyo a la empresa familiar que ofrecen cursos a los empresarios familiares, por ejemplo la filial sueca de Family Business Network (FBN) con su Academia de la Empresa Familiar, o el Instituto de la Empresa Familiar español, que organiza programas de formación.

4.9. Reconocer el papel de las empresas familiares en las economías de los Estados miembros y darles apoyo podría contribuir a recuperar la tradición artesanal familiar. Una parte significativa de las pequeñas empresas familiares se concentran en los oficios artesanales, lo que les da una continuidad; por ello, resulta importante dar apoyo a este tipo de empresa.

4.10. Las pequeñas empresas familiares están expuestas a riesgos que pueden suponer su desaparición del mercado. Por este motivo, debería ofrecérseles un apoyo adecuado en el ámbito jurídico y fiscal a fin de impulsar su desarrollo futuro. Como contrapartida, las grandes empresas familiares internacionales podrían beneficiarse de un respaldo institucional y de medidas destinadas a apoyar a las economías y los proveedores locales.

4.11. Un tipo específico de empresa familiar lo constituyen las explotaciones agrícolas familiares. Además de los retos característicos de toda empresa familiar, las explotaciones también debe afrontar retos específicos para las áreas rurales.

4.11.1. Particularmente preocupante es el problema del acaparamiento de tierras, que genera una destrucción irreversible del tejido económico en las áreas rurales y una industrialización de la agricultura no deseable desde el punto de vista social. En su dictamen de enero de 2015⁽⁹⁾, el Comité solicitó que se adoptasen las medidas adecuadas para preservar en toda la UE un modelo agrícola basado en las explotaciones familiares.

4.11.2. A menudo, las explotaciones agrícolas familiares forman cooperativas para lograr economías de escala y aumentar su competitividad en el mercado⁽¹⁰⁾. El emprendimiento de tipo cooperativo tiene características similares al emprendimiento de tipo familiar, por ejemplo, se centra en actividades a largo plazo más que en el beneficio a corto plazo. No obstante, en los últimos tiempos las cooperativas han perdido su impulso y algunas incluso han cesado su actividad, por lo que resulta necesario adoptar medidas para reactivar este tipo de actividad económica.

4.12. El término «capital paciente» se utiliza para hacer referencia a la acumulación de capital a largo plazo para desarrollar una empresa familiar⁽¹¹⁾. Cuando se lleva a cabo una transmisión, la empresa familiar transfiere, junto con su capital, también su dimensión social y cultural, y mediante su inversión, el adquirente compra también los conocimientos transmitidos de generación en generación, la cultura (familiar) y el compromiso con la comunidad (local).

⁽⁸⁾ Irene Mandl, *Overview of Family Business Relevant Issues*. KMU Forschung Austria, 2008.

⁽⁹⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «El acaparamiento de tierras: llamada de alerta a Europa y amenaza para la agricultura familiar» (DO C 242 de 23.7.2015, p. 15).

⁽¹⁰⁾ *Family farming in Europe: Challenges and prospects, In-depth analysis*. Parlamento Europeo (2014).

⁽¹¹⁾ El capital paciente es el capital propio aportado por los propietarios de una empresa familiar, con objeto de encontrar un equilibrio entre, por una parte, el rendimiento del capital invertido y, por otra, una estrategia empresarial adecuada a largo plazo y la continuidad de la tradición y la herencia familiar. Fuente: De Visscher F.M., Aronoff C.E., Ward J.L. (2011), *Financing Transitions. Managing Capital and Liquidity in the Family Business*, Palgrave Macmillan.

4.12.1. Cuando se define el capital paciente, merece la pena examinar la posibilidad de utilizar las desgravaciones fiscales para los beneficios reinvertidos. Debería también pensarse en las bonificaciones para las empresas familiares (y no solo estas) que reinvierten sus beneficios y prefieren aportar su propio capital que recurrir al capital ajeno.

4.12.2. La posibilidad de deducir fiscalmente los intereses de los préstamos representa para las empresas un estímulo suplementario para recurrir al crédito, pues supone una reducción efectiva del coste de la deuda. Por el contrario, este tipo de bonificación no se aplica cuando se aporta capital propio.

4.12.3. No hace falta recordar que las cuestiones fiscales siguen siendo competencia de los Estados miembros, pero la Unión Europea debería impulsar las buenas prácticas para las empresas familiares.

4.13. Valdría la pena evaluar la conveniencia de crear fondos de inversión pública a nivel nacional para aportar capital a las empresas familiares. Estos fondos se caracterizarían por aportar capital a estas empresas sin dar derecho de voto a los inversores, en la línea de la *Aksjeloven* noruega o la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada española.

4.14. Las actividades de emprendimiento familiar también pueden recibir el apoyo de organizaciones nacionales o locales que las fomentan (por ejemplo órganos gubernamentales (ministerios), organizaciones patronales, cámaras de comercio, etc.) y de organizaciones supranacionales como European Family Business, FBN International y Les Hénokiens.

4.14.1. Estas organizaciones desempeñan un papel importante en el fomento del sector de la empresa familiar. Proporcionan una plataforma para el intercambio de conocimientos y experiencias entre empresas familiares, y publican informes sobre las empresas familiares con vistas a difundir los conocimientos sobre ellas. Además, estas organizaciones pueden ejercer presión en busca de soluciones específicas de apoyo a la empresa familiar.

Bruselas, 17 de septiembre de 2015.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Henri MALOSSE
