



auditoría
contabilidad
sociedades

[Quantor]

Boletín contable

Quantor

Avance de información contable

Selección de las cuestiones más relevantes de auditoría, contabilidad y sociedades

Opinión

La Empresa Familiar: una cuestión de vocación

— **Antonio J. Sánchez-Crespo Casanova**

Abogado. Sánchez-Crespo Abogados y Consultores

La Empresa Familiar en España

Introducción

La importancia de la Empresa Familiar (con mayúsculas) en nuestra economía se desprende claramente de las siguientes cifras:

- Se estima que el número de empresas familiares existentes en España es de dos millones y medio;
- Producen el 70% del PIB español;
- Generan el 75% del empleo privado de nuestro país (dan empleo a más de 9 millones de trabajadores);
- Realizan el 59% del total de las exportaciones españolas;
- El 37% de las empresas españolas que facturan más de 1.000 millones de euros son familiares;
- Su esperanza de vida es de, aproximadamente, la mitad que la de otra empresa que no es familiar;
- Sólo un tercio llega a la segunda generación; y
- Sólo un 10-15% llega a la tercera generación.

Si tomamos a Europa como referencia podemos señalar que:

- Hay 17 millones de empresas familiares en la Unión Europea;
- Emplean a 45 millones de personas; y
- Representan el 65% del PIB europeo.

¿Qué es una Empresa Familiar?

Vistos estos datos, que ponen de manifiesto la importancia económica y social de la Empresa Familiar en España, cabe preguntarse qué es una Empresa Familiar. La respuesta no es fácil. No existe en nuestro ordenamiento jurídico un concepto legal de Empresa Familiar, que nos pueda servir para identificar si una empresa concreta tiene o no tal carácter. Tampoco existe un tipo único de Empresa Familiar, lo que complica aún más el intento de elaborar una definición.

No obstante, en una primera aproximación podemos decir que cuando una empresa, independientemente de su tamaño, es dirigida por los miembros de una familia, que son sus propietarios, nos encontramos ante una Empresa Familiar.

Si queremos aproximarnos más a lo que es una Empresa Familiar podemos utilizar un criterio descriptivo, y señalar las características que ha de reunir una empresa para ser considerada como tal. En ese caso, y si la empresa está organizada como sociedad, podemos entender que tendrá tal condición cuando una familia:

- Posea una participación significativa en su capital social (normalmente la mayoría);
- Ejercer el control político y económico sobre la empresa;
- Participe en la gestión de la empresa de manera activa, mediante el trabajo en la misma de alguno/s de sus miembros (generalmente en puestos directivos o en el Consejo de Administración); y

Sumario:

Opinión

La Empresa Familiar: una cuestión de vocación

Antonio J. Sánchez-Crespo Casanova

Abogado. Sánchez-Crespo Abogados y Consultores

La Jurisprudencia más reciente

Crédito concursal de la Seguridad Social
Responsabilidad de administradores

Avance Normativo

Normas estatales

Canarias

Normas forales

Álava

Bizkaia

Gipuzkoa

Navarra

■ Confusión entre Empresa Familiar y PYME

■ Tipología de la Empresa Familiar

■ Situaciones exclusivas de la Empresa Familiar

■ La sucesión

- Desea que la empresa continúe en manos de la propia familia (mediante la incorporación a la misma de las siguientes generaciones familiares, tanto en la gestión como en la propiedad).

Si esa situación se produce con más de una familia participando en la misma empresa, nos encontraremos ante una empresa multifamiliar. Si, por contra, la empresa no se encuentra organizada como sociedad sino como empresa individual, las características serán las mismas, con las lógicas diferencias derivadas de la forma empresarial elegida.

Frecuentemente se confunde el término Empresa Familiar con el de pequeña y mediana empresa, y por ello se tiende a asociarla con los negocios de reducida dimensión, tales como una tienda de alimentación, un taller mecánico o un restaurante.

Sin embargo, el carácter familiar de una empresa es independiente de su tamaño o de sus cifras, de forma tal que al lado de algunas de las "empresas grandes" de nuestro país, que son empresas familiares, existen también (y en mayor medida) muchas otras empresas de tamaño mediano y pequeño, que asimismo son empresas familiares, y que, con el paso del tiempo y como consecuencia del trabajo de sus fundadores y del despegue económico de los últimos 30 años, se han convertido en "grandes empresas" competitivas y con un futuro de enorme relevancia económica y social en la economía española.

En ningún país de nuestro entorno, ni siquiera en el nuestro, existe un único tipo de Empresa Familiar, sino que la tipología es variada. Así, podemos encontrar empresas de socio fundador, empresas de hermanos y empresas de primos, según cuál sea la generación en que la empresa se encuentre, y, por último, podemos encontrar otras empresas en que se entremezclen familiares de distintas generaciones, o familiares con otros socios que no lo son.

Cada Empresa Familiar tiene sus propios problemas, que son distintos de los de cualquier otra. Además, esos problemas van cambiando a medida que la empresa va pasando por las etapas o tipos que antes hemos señalado. Sin embargo, hay algo que tipifica y diferencia claramente a cualquier Empresa Familiar de otra que no lo es: la vocación de permanencia de la empresa en manos de la familia, tanto en la propiedad como en la gestión, a través de las siguientes generaciones familiares.

La Empresa Familiar se entiende como un logro personal de su fundador y éste desea que, en el futuro, se incorporen a la misma, tanto en la propiedad como en la gestión, las siguientes generaciones de la familia. De hecho, se calcula que aproximadamente un 85% de los empresarios familiares españoles que planifican su sucesión, esperan que tanto la propiedad de la empresa como su gestión se mantengan dentro del ámbito de la propia familia.

Además de la vocación de continuidad generacional, como signo distintivo de la Empresa Familiar, hay una serie de situaciones, más o menos difíciles o complejas, que asimismo son exclusivas de ésta. Son los que se derivan de:

- Las relaciones de sus socios entre sí (que, a su vez, son miembros de una misma familia); y
- Las relaciones entre la familia y la empresa.

Ese entramado de relaciones personales (afectivas y económicas), junto con la vocación de continuidad hace que el principal problema de la Empresa Familiar sea la sucesión.

Si el empresario fundador de una Empresa Familiar quiere asegurar esa continuidad, debe planificar la sucesión con tiempo suficiente, aclarando y definiendo las reglas básicas de juego que en el futuro regularán la convivencia familia-empresa.

Directora Editorial: Sol Mena del Río.

Jefa de Sección Contable: Mónica Ollobarren Galaz.

Redacción: Rebeca Silanes Vela, Ana Belén Pereiro Mato, Laura Sáez Anthonisen, Amaia León de Orte, Vanessa Tellaeche Ulesi.

Director Comercial: Luis Ortiz Olmeda.

Director de Marketing: Iñigo de Juan Sainz-Planillo.



[Quantor]
Grupo Editorial

Las complejas relaciones que surgen entre la familia, la propiedad y la empresa, pueden producir (y, de hecho, producen frecuentemente) una superposición conflictiva de roles (muchas veces difícil de solventar) en los miembros de la propia familia. Para nadie es fácil ser, al mismo tiempo y con la misma persona, padre y director, madre y empresaria, hijo y empleado o director de recursos humanos y hermano.

Además, el salto generacional en la empresa puede verse afectado muy seriamente por la resistencia del fundador a ceder la gestión.

Si, por último, tenemos en cuenta que: (i) la mayoría de las empresas familiares existentes en España deberán afrontar el reto de la sucesión o cambio generacional en los próximos años; (ii) que la esperanza de vida de una Empresa Familiar es de, aproximadamente, la mitad que la de una empresa no familiar; (iii) que sólo un tercio de estas empresas llega a la segunda generación (el resto desaparece o se vende); y (iv) que sólo entre un 10 y un 15% llega a la tercera generación, nos daremos cuenta de la importancia que tiene planificar adecuadamente la sucesión.

La pregunta surge inevitablemente. Si la Empresa Familiar es tan compleja y conflictiva ¿por qué existen tantas? Porque parece claro que para aquellas personas que tienen la inquietud de crear una empresa, hacerla crecer y consolidarla, las dos cosas más importantes en su vida son la familia y la empresa, y en la Empresa Familiar se conjugan ambas cosas, para bien y para mal. De ahí surge, precisamente, la mayor fuerza de la Empresa Familiar: el empuje del fundador en los comienzos y, después, el de sus sucesores. La dedicación y entrega de los miembros de la familia a su empresa es algo con lo que jamás podrá contar una empresa que no sea familiar. Esa es su mayor fuerza: es una cuestión de vocación.

Hasta aquí hemos hecho una aproximación a lo que es y significa la Empresa Familiar en España. A partir de aquí analizaremos su regulación legal.

Regulación legal

La regulación legal de la Empresa Familiar en España se caracteriza por cinco cosas:

- Porque es una regulación de reciente creación;
- Porque se trata de una regulación que alcanza casi exclusivamente a aspectos fiscales;
- Porque se trata de una regulación dispersa en varios textos legales y, por tanto, sin sistematizar;
- Porque la regulación legal no es uniforme en todo el ámbito nacional, ya que hay Comunidades Autónomas que han dictado sus propias normas y creado ciertas diferencias de trato respecto de otras; y
- Porque para organizar y regular los aspectos civiles y mercantiles de la familia y la empresa, que tanta importancia tienen en las Empresas familiares, hay que acudir necesariamente a la legislación general civil y mercantil, lo que a veces no resulta fácil.

El primer signo de preocupación de nuestros legisladores por la Empresa Familiar se produjo en 1993. En este año se toma la primera iniciativa legislativa y se establece la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio para empresas familiares, aplicable tanto a empresas individuales como a participaciones en entidades.

A partir de ahí, la preocupación ha ido en aumento y se han ido dictando una serie de disposiciones legales, de orden fiscal, tendentes a facilitar la supervivencia y el cambio generacional en la Empresa Familiar. La secuencia ha sido la siguiente:

- 1994: se promulga un Real Decreto por el que se desarrollan los requisitos necesarios para acogerse a la exención del Impuesto sobre el Patrimonio;
- 1996: en Junio se introduce la bonificación de un 95% para transmisiones "*mortis causa*" (en caso de sucesión) de la Empresa Familiar, y en Diciembre se introduce la misma bonificación para transmisiones "*inter vivos*" (en caso de donación);
- 1997: se amplían los beneficios fiscales reseñados, tanto en patrimonio como en sucesiones y donaciones, a los negocios profesionales;
- 1999: se deroga el Real Decreto de 1.994, que desarrollaba los requisitos para alcanzar la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio, y se promulga otro nuevo que lo sustituye y actualiza;
- 2000: se modifica el Real Decreto de 1.999 para suavizar los requisitos previstos en el mismo;

■ Regulación legal de la Empresa Familiar en España

■ Disposiciones legales de orden fiscal

■ Normas en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

- 2004: con motivo de la publicación en abril de la denominada Ley de la Sociedad Limitada Nueva Empresa se "retoca" el Código Civil en lo referente a la partición hereditaria y algunos aspectos de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada; y
- En 2007 se publica un Real Decreto regulando la publicidad de los protocolos familiares.

Para completar el panorama legislativo tributario hay que reseñar que algunas Comunidades Autónomas tienen sus propias normas en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, que hay que tener en cuenta.

Dichas normas, como ya hemos apuntado, crean desigualdades dentro del territorio nacional, difícilmente justificables, ya que el tratamiento que otorgan a la Empresa Familiar varía de unas a otras.

No obstante, con sus ventajas y sus limitaciones, la regulación fiscal está ahí; los empresarios deben conocer su existencia y adoptar las decisiones necesarias para acogerse a esos beneficios fiscales. Está en juego el futuro de su empresa y la consecución por los miembros de la familia de las expectativas personales, profesionales y económicas que han puesto en ella.

Conclusiones

Las conclusiones finales de este estudio podemos reducirlas a dos:

- La Empresa Familiar constituye el pilar básico de nuestra economía y, por tal motivo, la Administración Pública ha adoptado una serie de medidas de orden fiscal, tendentes a facilitar la continuidad de la misma en manos de la propia familia.

La tendencia legislativa, previsiblemente, ha ser la de mejorar día a día las condiciones de supervivencia y continuidad de la Empresa Familiar. Es un proceso que no tiene marcha atrás, y que debería culminar con la elaboración de un estatuto de la Empresa Familiar que le diera carta de naturaleza y despejara su regulación desde todos los ámbitos posibles (fiscal, civil y mercantil).

- Si el empresario quiere realizar una sucesión no traumática en su empresa (cuando llegue el momento), necesita planificar la sucesión para conseguir que los costes fiscales de la misma, como ya ha ocurrido en ciertas ocasiones, no hagan de la sucesión un problema insalvable que ponga en peligro la supervivencia de la propia empresa.

La jurisprudencia más reciente

■ Crédito concursal de la Seguridad Social

La jurisprudencia más reciente

Crédito concursal de la Seguridad Social. Procedimiento concursal

Sentencia del JM de Alicante de 31 de julio de 2007

QC 2007/22984

El juzgado de lo Mercantil estima parcialmente la demanda interpuesta por la TGSS en la que se impugnaba el informe del administrador concursal en el apartado relativo a las deudas de la Seguridad Social por la cuantificación de créditos concursales, y determina que debe actualizarse el crédito concursal de la Seguridad Social.

La admisión del proceso impugnatorio ex art. 96 LC como cauce para reconocer sumas superiores a las inicialmente comunicadas, es asumida en el caso de actualizaciones de las certificaciones de deuda emitidas por las administraciones públicas. El administrador concursal acepta las nuevas sumas certificadas, pero solicita que los recargos se califiquen como subordinados, puesto que se comunica tardíamente el incremento de dichas cantidades.

Considera el juzgado que siendo aceptable la inclusión de las nuevas cantidades que constan en la certificación administrativa post-informe, no cabe admitir la calificación pretendida de ese incremento, siendo preferida la de subordinado que propone el administrador concursal. Entra así en juego la regla general del art. 92 LC, con arreglo a la cual son créditos subordinados los que, habiendo sido comunicados tardíamente, sean incluidos por la administración concursal en la lista de acreedores o que, no habiendo sido comunicados oportunamente, sean incluidos en dicha lista por el Juez al resolver sobre la impugnación de ésta.