

¿Empresa familiar o familia empresaria?

Antonio J. Sánchez-Crespo
Grupo Lexconsult Abogados

Esta muy bien estudiar los aspectos puramente empresariales de las empresas familiares, pero mientras no organicemos y sensibilicemos a la familia empresaria todo eso servirá de muy poco.

Dicen las estadísticas que el 65% del total de nuestras empresas son familiares (2,5 millones de empresas), que suponen el 65% de nuestro Producto Interior Bruto, que generan el 60% del empleo privado (9,5 millones de puestos de trabajo) y que realizan el 60% del total de nuestras exportaciones. Parece claro, a la vista de estos datos, que la base de nuestra economía es la empresa familiar. Esta es la buena noticia.

La mala noticia es que las estadísticas dicen también que la esperanza de vida de una empresa familiar en España es la mitad que la de una empresa no familiar, que sólo llegan a segunda generación un tercio de las mismas y que a tercera sólo llega entre un diez y un quince por ciento. Esta alta tasa de mortandad lleva aparejada la consiguiente destrucción de empleo y riqueza, con los efectos negativos que ello supone para nuestro tejido económico y social.

A la vista de estos datos cabe preguntarse qué pasaría si en nuestro país consiguiéramos reducir la tasa de mortandad de empresas familiares, de forma tal que a segunda generación llegaran, por ejemplo, dos tercios de las empresas y un treinta por ciento a la tercera. Seríamos la envidia del mundo entero.

La Unión Europea lo ha entendido así, y participa de esta preocupación, ya que desde 1994 viene recomendando a los Estados miembros la adopción de una serie de medidas destinadas a mejorar la transmisión de pequeñas y medianas empresas.

Desde el punto de vista de la fiscalidad de la transmisión de la empresa, la UE propone aligerar el régimen fiscal aplicable a las sucesiones y donaciones, para evitar que la fiscalidad asociada a la transmisión de la empresa sea un obstáculo. El empresario familiar español puede conseguir una reducción de un 95% (99% en algunas Comunidades Autónomas) en la base imponible del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones cuando transmita la empresa a sus herederos, ya sea por donación o por sucesión. La fiscalidad, por tanto, no tiene entidad para dificultar la transmisión de la empresa familiar.

La UE propone también aplicar el principio de neutralidad fiscal a las operaciones de preparación de la transmisión de la empresa, tales como la aportación de activos, la fusión, la escisión y el canje de participaciones sociales. Nuestra Ley del Impuesto de Sociedades recoge este régimen, que es aplicable a cualquier empresa, y, en consecuencia, a las empresas familiares. El problema, por tanto, tampoco está aquí.

Donde se encuentra el problema esencial de la empresa familiar es en otro aspecto, que también recomienda la UE: sensibilizar, informar y formar a los empresarios familiares acerca de la necesidad de preparar en vida, con suficiente antelación y dedicación, el cambio generacional. En este aspecto, lamentablemente, queda mucho por hacer. La idea básica es que la empresa familiar tiene, como empresa que es, los mismos problemas que cualquier otra y, además, tiene otros derivados del hecho de

que sus dueños y gestores son miembros de una familia. Por tanto, es aquí, en la familia empresaria, donde hay que poner el acento.

En efecto, en el campo de la empresa familiar se percibe en nuestro país un gran interés en estudiar la empresa, el marco legal y fiscal que le es aplicable, su financiación, su gobierno y dirección, su internacionalización y otros aspectos puramente empresariales. Por el contrario, no se percibe ese mismo interés por estudiar la familia empresaria. Está muy bien estudiar los aspectos puramente empresariales, y hasta es posible que en las empresas familiares estos aspectos requieran un tratamiento diferenciado del resto de empresas, pero mientras no organicemos y sensibilicemos a la familia empresaria todo eso servirá de muy poco. Es la familia la que marca la diferencia, la que imprime carácter a la empresa y, por tanto, la clave para garantizar el éxito del cambio generacional y de su dirección y gestión en condiciones adecuadas de eficacia y competitividad.

Si conseguimos concienciar al empresario familiar y a su familia de lo que es distinto en la empresa familiar, de la necesidad de instaurar en la familia una nueva cultura de comunicación intrafamiliar acerca de la empresa y de la bondad de separar familia y empresa y de objetivar las relaciones entre ambas, habremos conseguido, casi con toda seguridad, salvar la empresa para la siguiente generación. Lo demás, los problemas de dirección y gestión, una vez concienciada y organizada la familia, son comunes a todas las empresas. El éxito estará, por tanto, en conseguir que la familia se anticipe y planifique el cambio generacional y organice la dirección y gestión de la empresa con criterio profesional, dejando a cada ámbito, familia y empresa, lo que le es propio. Este es el camino a seguir si queremos reducir la tasa de mortandad de nuestras empresas familiares.

