

PETICION DE POLÍTICAS PUBLICAS Y SERVICIOS PARA LAS EMPRESAS FAMILIARES 2020

I.-Definición de Empresa Familiar.

Es una organización con fines de lucro, en la cual la mayoría del capital social pertenece a una o más familias empresarias. cuyos propietarios actuales tienen el propósito de continuidad a través de miembros de la familia en las siguientes generaciones, sea en la propiedad (empresa de capital familiar), en la dirección (empresa de dirección familiar) y/o en la gestión operativa (empresa de labor familiar).

II.-Fundamentación.

- a.) Las empresas familiares han contribuido generalmente en buena medida a superar las reiteradas crisis de la economía argentina y han desempeñado un papel significativo en el crecimiento económico y el desarrollo social al reducir el desempleo, especialmente de los jóvenes. Es el tipo de empresa que confiere una mayor estabilidad a la economía/desarrollo regional por la transmisión de capacidades de generación a generación, fomentar el emprendimiento y puesta en marcha sus propias empresas familiares.
- b.) Las empresas familiares en la República Argentina representan aproximadamente un 75% de la masa empresarial, generando el 70% de los puestos de trabajo de la actividad privada y un 95% del volumen de comercialización, según un estudio realizado por Kaplun (2008) y citado por Doderó, (2013). Datos más recientes sobre empresas en Argentina, suministrados por la Secretaría de Transformación Productiva de la Nación (2017) afirma que en nuestro país hay 856.626 empresas activas siendo el 99% Pequeña y Mediana Empresa (pyme). Manifiesta también que por año nacen aproximadamente 70.000 empresas y mueren 68.000 y que el 72% de las mismas está condensada en Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe, mientras que un 10% está situada en el Noroeste Argentino (NOA) y Noreste Argentino (NEA). Sin suministrar datos sobre compañías familiares.
- c.) Las empresas familiares son de tamaño variable, lo que las expone a dificultades y problemas diferentes; si bien la mayoría de las empresas familiares argentinas son pymes, estas empresas pueden ser de tamaño pequeño, mediano o grande y tanto cotizar en bolsa como no hacerlo, muy a menudo han sido equiparadas a las pymes.
- d.) Las empresas familiares se conocen como portadoras de un alto nivel de integridad y de valores que orientan su actividad empresarial, e introducen un grado elevado de responsabilidad social en relación con sus empleados y el medio ambiente, lo cual contribuye a crear un entorno propicio a la conciliación de la vida familiar y laboral; que las empresas familiares suelen garantizar la transmisión de conocimientos especializados y competencias, y desempeñan en algunos casos un importante papel de cohesión social;
- e.) No existen en la República Argentina suficientes datos e investigaciones en los ámbitos nacional, provincial y municipal, como para poder entender las necesidades y estructuras específicas de las empresas familiares;
- f.) No existe, en nuestro país, una definición concreta, sencilla y armonizada de empresa familiar jurídicamente vinculante a la legislación vigente;
- g.) La legislación ha tenido un cambio muy favorable hacia las empresas familiares con la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación y con la creación de la Sociedad por

Acciones Simplificada (Ley 27.349), no obstante, todavía hay muchas materias pendientes en el ámbito legal, en particular en aspectos societarios, laborales y fiscales.

- h.) Los profesionales, independientes de múltiples disciplinas, que atienden a las Empresas Familiares deben poseer conocimientos inherentes a las particularidades de las mismas.

III.-Particularidades y riesgos. El apoyo interno.

Las empresas familiares son un ámbito donde convergen tres sistemas, diversos entre sí. En primer lugar, el “sistema familiar”, que busca proteger y cuidar, en particular a los más débiles o necesitados, con independencia de su capacidad o aporte; El segundo es el “sistema empresa”, que solo puede reconocer y retribuir el aporte de cada uno y cuya finalidad es la sustentabilidad económico financiera de la organización. Y, en tercer lugar, el “sistema legal”, que generalmente trata a la empresa familiar como a cualquier otra empresa, sin hacerse cargo de sus especificidades, y reconoce derechos individuales, o establece costos laborales o impositivos, que pueden atentar contra la continuidad de la empresa.

Según estudio de 2018¹, las empresas familiares tienen una fuerte vocación de que la empresa continúe en las siguientes generaciones (95.3%), sin embargo, no se estarían favoreciendo las herramientas para que ello suceda. El uso de instrumentos es muy bajo, plan estratégico (68,8% no posee) y operativos (organigrama: 54% no posee; descripción de puestos: 47% no posee; procedimientos: 47% no posee; cuadro de gestión de mandos: 79% no posee; gestión por desempeño: 82% no posee; presupuesto: 43% no lo hace; otras herramientas de gestión: 65% no posee ninguna)

Tal como afirma la literatura las empresas familiares desaparecen básicamente por desacuerdos familiares, en tal sentido en estas compañías no sólo se debe gestionar la empresa sino que también debe gestionarse la familia: cómo van a ingresar las nuevas generaciones, qué capacidades, competencias y habilidades debe tener el futuro líder, cómo será el plan para su formación, qué formación deben tener los accionistas que no trabajan en la empresa para votar con consistencia en la junta de propietarios, cómo establecemos los acuerdos que vinculan la empresa y la familia, es posible un protocolo que nos ayude a gestionarnos como familia empresaria. En tal sentido, los datos reflejan una falta de información al respecto de estas herramientas y por ende de su uso.

Por todo ello, es necesario consolidar cada una de las áreas referidas mediante un abordaje sistémico e integrado para el diagnóstico familiar y empresarial, profesionalización, directorio y comité de crisis, protocolo familiar, mejora de la comunicación y gestión de conflictos, estructuración y regulación societaria, proceso de sucesión, planificación testamentaria, otros.

Dicho trabajo debe hacerse con la ayuda externa de un “consultor” de empresa familiar, quien será la guía de ese proceso utilizando herramientas multidisciplinarias.

En forma paralela, es necesario otorgar determinados instrumentos legales para prevenir, disminuir y encauzar los conflictos hacia una gestión y solución amigable y extrajudicial.

¹ Datos: [Observatorio de EF de Córdoba](#)

IV.-Orientación sobre Políticas públicas y servicios para Empresas Familiares.

Se orienta con sugerencia de algunas medidas de apoyo, fortalecimiento y preservación del tejido empresarial familiar:

a.) La sanción de reformas legales.

1.-Exceptuar de impuestos casos específicos de Empresa Familiar. La fiscalidad directa y el derecho tratan a las Empresas Familiares en forma indiscriminada, llevándolas en algunos casos a su descapitalización ante:

- las transferencias de partes sociales entre miembros de la empresa familiar mientras queden dentro de la familia
- la desaparición de alguno de sus integrantes (COVID19 y Población de Riesgo que son titulares de EF) en traspaso mortis causa
- la desvinculación de un familiar del ámbito laboral de la empresa familiar

2.-Permitir la publicidad voluntaria de los protocolos de empresa familiar en el registro público de comercio (sistema similar al español y de provincia Chaco) y que el mismo sea de validez para calificar mejor el riesgo crediticio de Empresa Familiares por organismos públicos y privados.

3.-Incorporar la mediación y el arbitraje con carácter obligatorio en los conflictos societarios que se refieran a empresas familiares.

4.- Celebrar acuerdos preventivos (de concurso) que faciliten continuar con la empresa y afrontar las obligaciones durante COVID19. Esta experiencia de está llevando a cabo en diversos países con modalidades diferentes.

5.-Reformar art. 1010 en el Código Civil y Comercial (CCC) en el que se incluye expresamente la definición y práctica del Protocolo Empresario-Familiar. Usar el proyecto de reforma del CCC propuesto por una comisión que fue formada en marzo de 2018 por el Ministerio de Justicia de la Nación, y que ha presentado sus conclusiones en noviembre de 2018.

6.-Regular el trabajo de familiares en la empresa: sacándolo de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

b.) Servicios: conocimiento del sector y asistencia técnica específica.

Tal y como se informó, en la Argentina las Empresas Familiares afrontan la pandemia con “enfermedades preexistentes” usando la metáfora sanitaria. Para que la continuidad / no mortandad sea posible es necesario trabajar en dos líneas paralelamente: la gestión empresarial y la gestión familiar con la implementación de instrumentos y procesos específicos de Empresa Familiar. Por este motivo, se sugiere (modo virtual y/o presencial):

1.-La asistencia técnica, financiera, creación de incubadoras de empresas familiares, sistemas de fomentos para el desarrollo de empresas familiares y de ventanillas únicas en el interior y exterior a través del IADEF e ILAEF, y sus organizaciones académicas. Integrar al Programa Experto Pyme y diferentes programas oficiales de ayuda a las Pymes (Crédito Fiscal, PAC Empresas, PAC Emprendedores, Fondo Semilla) para que se agreguen temáticas como:

- Diagnósticos de Empresa Familiar | Profesionalización de Empresa Familiar
- Comité de crisis de Empresa Familiar | Acuerdos Preventivos de Empresa Familiar
- Sistemas de comunicación y gestión de conflictos | Estructuración y regulación societaria
- Proceso de sucesión, planificación testamentaria. | Directorio y consejo de familia
- Desarrollo del espíritu emprendedor y programas de innovación

2.-Relevar y evaluar sobre las empresas familiares: estudios, observatorio, investigación

3.-La promoción de programas de transformación mediante “formación + acción” para la Empresa Familiar.

4.-La promoción de programas de formación de consultores de empresa familiar con herramientas multidisciplinarias.

Desde IADEF nos comprometemos en brindar toda la colaboración técnica y de asesoramiento que pudiera ser requerida para la organización, creación de proyectos de Políticas Públicas, e implementaciones de políticas y servicios que se propongan con otras entidades públicas y privadas.