



PARLAMENTO EUROPEO

2014 - 2019

Documento de sesión

A8-0223/2015

30.6.2015

INFORME

sobre las empresas familiares en Europa
(2014/2210(INI))

Comisión de Industria, Investigación y Energía

Ponente: Angelika Niebler

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	13
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES	15
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO	23
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN	29

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre las empresas familiares en Europa (2014/2210(INI))

El Parlamento Europeo,

- Visto el artículo 17 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
 - Vistos los criterios para la definición de las pequeñas y medianas empresas (pymes) establecidos por la Comisión Europea en 2003,
 - Visto el Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 presentado por la Comisión Europea (COM(2012)0795),
 - Visto el informe de 2009 del grupo de expertos encargados de asesorar a la Comisión Europea relativo a los temas de importancia para las empresas familiares y la investigación, las medidas estratégicas, las redes y los estudios existentes al respecto,
 - Vista su Resolución, de 5 de febrero de 2013, sobre la mejora del acceso de las pymes a la financiación¹,
 - Vista su Resolución, de 15 de enero de 2014, sobre la reindustrialización de Europa para promover la competitividad y la sostenibilidad²,
 - Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Pensar primero a pequeña escala — "Small Business Act" para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas» (COM(2008)0394),
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Industria, Investigación y Energía, así como las opiniones de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0223/2015),
- A. Considerando que la protección de la propiedad está contemplada en el artículo 17 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea;
- B. Considerando que, en el pasado, las empresas familiares han contribuido generalmente en buena medida al resurgimiento de la economía europea y han desempeñado un papel significativo en el crecimiento económico y el desarrollo social al reducir el desempleo, especialmente de los jóvenes, e invertir en capital humano; que la naturaleza multigeneracional de las empresas familiares confiere una mayor estabilidad a la economía; que las empresas familiares suelen desempeñar un papel esencial en el desarrollo regional en términos de empleo, transmisión de capacidades y ordenación territorial; que unas políticas específicamente dirigidas a las empresas familiares

¹ Textos aprobados, P7_TA(2013)0036.

² Textos aprobados, P7_TA(2014)0032.

podrían fomentar el emprendimiento y animar a las familias europeas a poner en marcha sus propias empresas familiares;

- C. Considerando que, según el anuario sobre empresas familiares de Ernst & Young para 2014, estas representan el 85 % de las empresas europeas y generan el 60 % de los puestos de trabajo en el sector privado;
- D. Considerando que las empresas familiares son de tamaño variable, lo que las expone a dificultades y problemas diferentes;
- E. Considerando que, si bien la mayoría de las empresas familiares son pymes, estas empresas pueden ser de tamaño pequeño, mediano o grande y tanto cotizar en bolsa como no hacerlo; que muy a menudo han sido equiparadas a las pymes, ignorando así que también hay grupos multinacionales muy grandes que son empresas familiares; que, en algunos Estados miembros, un número reducido de empresas familiares generan gran parte del volumen de negocios total del conjunto de empresas y contribuyen así de manera decisiva a la conservación —especialmente en época de crisis— y creación de puestos de trabajo, así como al crecimiento y al éxito económico del país; que muchas empresas familiares ya no cumplen la definición de las pymes, pero distan al mismo tiempo de ser una corporación, no pueden gozar de ciertas formas de ayuda o no están exentas de una serie de requisitos administrativos; que ello conlleva irremediablemente unas tareas burocráticas innecesarias, que resultan asimismo muy onerosas, en especial para estas empresas familiares de mediana capitalización;
- F. Considerando que hay una cantidad considerable de empresas familiares que operan en más de un país, lo que indica que el modelo de empresa familiar tiene una dimensión transnacional;
- G. Considerando que la fiscalidad directa y el Derecho de sucesiones son competencias de los Estados miembros y que algunos de estos han adoptado medidas destinadas a apoyar a las empresas familiares y dar respuesta a sus preocupaciones;
- H. Considerando que las empresas familiares se perciben 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;
- I. Considerando que, en el sector de la agricultura, las explotaciones agrarias de carácter familiar son el modelo de empresa más frecuente y aportan una contribución importante a la prevención de la despoblación rural, y que en muchos casos son la única fuente de empleo en las regiones menos desarrolladas de Europa, en especial en las regiones menos industrializadas; que las explotaciones agrarias de carácter familiar pueden representar un modelo de éxito dado que, en general, ponen en práctica el principio de la economía circular sostenible desde el punto de vista ambiental y social, y en ellas las mujeres, en funciones directivas, no solo aportan espíritu emprendedor, sino también habilidades comunicativas y sociales específicas;

- J. Considerando que el grupo de expertos de la Comisión sobre empresas familiares concluyó su trabajo hace más de cinco años y que desde entonces no se ha presentado ninguna iniciativa europea a escala de la UE; que sigue sin haber suficientes datos e investigaciones en los ámbitos nacional y europeo como para poder entender las necesidades y estructuras específicas de las empresas familiares;
- K. Considerando que no existe una definición concreta, sencilla y armonizada de empresa familiar jurídicamente vinculante a escala europea;
- L. Considerando que, en ausencia de una definición, no es posible recabar datos comparables en los distintos Estados miembros de la UE a fin de llamar la atención sobre la situación y los logros económicos específicos de las empresas familiares; que esta falta de datos fiables y comparables puede trabar la adopción de decisiones políticas e impedir que se atiendan las necesidades de las empresas familiares;
- M. Considerando que, más allá de su importancia económica, las empresas familiares también desempeñan un papel destacado en el plano social;
- N. Considerando que en los veintiocho Estados miembros de la UE no siempre existen asociaciones u otras estructuras de representación de intereses que velen expresamente por los intereses de las empresas familiares;
- O. Considerando que se deben mejorar y complementar los esfuerzos a escala de la UE a la hora de estimular el emprendimiento y las empresas emergentes, prestando más atención a facilitar y estimular la continuación a largo plazo de las empresas familiares;
- P. Considerando que el modelo de empresa familiar está repartido de forma desigual en los Estados miembros de la UE; que una parte significativa de empresas familiares en Europa tienen una dimensión transnacional y llevan a cabo sus actividades en diferentes Estados miembros;
- Q. Considerando que, en la UE, las mujeres ganan, por término medio, un 16 % menos por hora que los hombres, que hay una escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel, y que a las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales y sistemas salariales, lo cual dificulta la independencia económica de las mujeres, su participación plena en el mercado de trabajo y la conciliación de la vida profesional y la vida privada;
- R. Considerando que las mujeres desempeñan a menudo un papel invisible o de mero testaferrero y no reciben el debido reconocimiento por el puesto de trabajo que ocupan ni por el nivel de los salarios que perciben, y que ello tiene graves repercusiones en materia de cotización a la seguridad social y derechos de pensión y protección social, así como de reconocimiento de sus competencias, tal como demuestran los datos sobre la brecha salarial y la diferencia en las pensiones según el género¹;

Importancia para la economía

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

1. Destaca que las empresas familiares suelen demostrar un grado elevado de responsabilidad social para con sus empleados, gestionan los recursos de manera activa y responsable, se plantean el futuro económico de la empresa desde una perspectiva fundamentalmente sostenible y a largo plazo (modelo de «empresario íntegro», propietario o gestor responsable) y, por tanto, contribuyen de manera significativa a las comunidades locales y a la competitividad europea, así como a crear y mantener puestos de trabajo de calidad;
2. Subraya que las empresas familiares, por su propia historia, tienen una fuerte vinculación local y que, por ese motivo, crean y mantienen puestos de trabajo también en zonas rurales y menos favorecidas, contribuyendo así a luchar contra el preocupante proceso de envejecimiento y despoblación que afecta a numerosas regiones de la UE; insta a la Comisión y a los Estados miembros, por consiguiente, a que desarrollen las infraestructuras rentables necesarias para garantizar la competitividad, la renovación, el crecimiento y la sostenibilidad de estas empresas, en particular de las microempresas y las empresas emergentes, y facilitar la colaboración intersectorial y transfronteriza, ayudándolas así a crecer e internacionalizarse;
3. Reconoce que las empresas familiares son la mayor fuente de empleo en el sector privado y que, por tanto, lo que resulta beneficioso para la continuidad, la renovación y el crecimiento del sector de las empresas familiares propiciará la continuidad, la renovación y el crecimiento de la economía europea;
4. Observa que, en particular, las empresas familiares altamente especializadas desempeñan un importante papel como proveedoras de grandes empresas e innovadoras para estas y que, al haber desarrollado una actividad económica durante años y a través de sucesivas generaciones, proporcionan seguridad material a las empresas a las que abastecen, aportando así una contribución nada desdeñable al crecimiento económico;
5. Recuerda a la Comisión que la mayoría de las empresas familiares son pymes¹ y que, por consiguiente, es primordial aplicar el principio de «pensar primero a pequeña escala» a fin de adecuar mejor la legislación europea a las realidades y necesidades de estas empresas, de forma que puedan beneficiarse de programas de ayuda y mecanismos de simplificación de las obligaciones administrativas;
6. Destaca que las empresas familiares pueden desempeñar una labor importante a la hora de animar a las minorías y a los grupos infrarrepresentados a que participen en las economías locales;
7. Señala que el mayor grado de confianza que se da entre los miembros de una familia hace que las empresas familiares sean muy flexibles y capaces de adaptarse con rapidez a los cambios en el entorno ecosocial; indica, al mismo tiempo, que el hecho de operar en nichos de mercado durante períodos prolongados permite a las empresas familiares destacar a la hora de descubrir nuevas oportunidades y de innovar;

¹ Informe final del grupo de expertos encargados de asesorar a la Comisión Europea sobre los temas de importancia para las empresas familiares, noviembre de 2009.

Financiación

8. Observa que, a menudo, las empresas familiares presentan un coeficiente de fondos propios claramente superior al de las empresas no familiares y que este elevado coeficiente de fondos propios contribuye a la estabilidad económica de las empresas y de la economía en su conjunto, al tiempo que proporciona un margen de maniobra para realizar inversiones adicionales en la empresa que, por tanto, no debe limitarse más;
9. Pide a los Estados miembros que, en este contexto, garanticen que sus regímenes fiscales nacionales en materia de sucesiones y donaciones, deuda y fondos propios, así como sociedades, apoyen en lugar de ejercer un efecto discriminatorio en la financiación mediante fondos propios, tan importante para las empresas familiares; recuerda que la fiscalidad directa y el Derecho de sucesiones son competencias de los Estados miembros; pide a los Estados miembros que, por consiguiente, analicen las distorsiones en favor de la deuda en sus regímenes fiscales evaluando su impacto en la estructura financiera de las empresas y los niveles de inversión, y garanticen un trato equitativo para la financiación mediante fondos propios frente a la financiación mediante deuda con objeto de no dificultar la sucesión en la propiedad de las empresas familiares ni su perspectiva a largo plazo; solicita a la Comisión y a los Estados miembros que examinen cualquier discriminación fiscal en relación con la financiación mediante fondos propios en el contexto de una competencia justa;
10. Subraya que garantizar a largo plazo la financiación empresarial se ha convertido en un factor clave de la competitividad; hace hincapié, en este contexto, en la importancia de que el mercado financiero cuente con estructuras estables a escala internacional; insta a la Comisión a que, en el marco de la regulación de los mercados financieros, se comprometa a no generar cargas innecesarias para las empresas;
11. Pide a la Comisión que valore la ampliación de todos los instrumentos existentes para las pymes y los emprendedores, en particular COSME, de modo que beneficien también a las empresas familiares de mediana capitalización;
12. Resalta que, debido a la crisis financiera y al ciclo económico adverso, muchas de las funciones de las empresas familiares carecen de una financiación suficiente y que es importante que estas empresas cuenten con un acceso abierto y fácil a fuentes alternativas de financiación;
13. Señala, en este contexto, la importancia de estimular formas alternativas de concesión de préstamos a las empresas familiares, como las uniones de crédito;

Desafíos

14. Toma nota de que el 35 % de las empresas que no invierten en los mercados extranjeros no lo hacen por falta de conocimiento de dichos mercados, así como por una experiencia insuficiente en materia de internacionalización; pide a la Comisión y a los Estados miembros que, por consiguiente, faciliten información sobre las posibilidades de internacionalización, en particular a las pequeñas empresas familiares, por medio del SME Internationalisation portal (página web de internacionalización de las pymes) y la Plataforma de Colaboración de Agrupaciones Europeas, y que garanticen un mejor

intercambio de experiencias y mejores prácticas, incluidas las posibilidades de internacionalización que brinda Internet; pide, además, a los Estados miembros que establezcan servicios de apoyo para las operaciones de internacionalización previstas, como, por ejemplo, servicios de información para las empresas o garantías de crédito a la exportación, eliminen las barreras al comercio e impulsen una formación específica en favor de una cultura del emprendimiento de empresas familiares;

15. Señala que una mayor internacionalización de las empresas familiares ofrecerá más oportunidades de crecimiento económico y generará empleo; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que faciliten asistencia a las empresas familiares de menor tamaño para que hagan un mejor uso de las infraestructuras digitales;
16. Reconoce que el entorno fiscal, jurídico y administrativo en el que operan las empresas familiares (y las empresas gestionadas por sus propietarios) se define por el efecto combinado del Derecho de sociedades y el Derecho privado;
17. Observa que el 87 % de los empresarios familiares están convencidos de que mantener el control de su empresa es uno de los factores clave del éxito¹; toma nota de que, según el Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 de la Comisión², el traspaso de la propiedad y la gestión de un negocio de una generación a la siguiente constituye el mayor desafío al que puede enfrentarse una empresa familiar;
18. Señala que las pequeñas y medianas empresas familiares se ven confrontadas de forma constante con el desafío que supone la necesidad de innovar y atraer competencias y talento; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que ofrezcan incentivos a las empresas familiares de menor tamaño para que asuman riesgos en favor del crecimiento y para que apliquen programas de formación del personal y medidas que faciliten el acceso a los conocimientos externos;
19. Pide a los Estados miembros que simplifiquen los procedimientos administrativos y los sistemas fiscales, teniendo especialmente en cuenta los problemas específicos de las empresas familiares y las pequeñas y medianas empresas;
20. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a que adopten medidas dirigidas a promover el emprendimiento y las competencias digitales, con el fin de que las empresas familiares puedan aprovechar al máximo las tecnologías digitales;
21. Pide a los Estados miembros que, por tanto, mejoren el marco jurídico para la transmisión de las empresas familiares y establezcan instrumentos de financiación específicos para la transmisión, evitando de este modo los problemas de liquidez a fin de garantizar la continuidad de las empresas familiares y prevenir las ventas forzosas; pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan una formación específica para las empresas familiares en los ámbitos de la transmisión de empresas, las estructuras de gobernanza o las estrategias de propiedad y de innovación, especialmente en aquellos países en los que, por motivos históricos, no se halle tan asentada la idea de empresa familiar, con objeto de contribuir a su éxito a largo plazo, concretamente en lo

¹ Barómetro Europeo de la Empresa Familiar, junio de 2014.

² COM(2012)0795.

que respecta a la transmisión empresarial;

22. Destaca la necesidad de que las empresas familiares mantengan una relación directa con las actividades de formación, de forma que estén en todo momento al corriente de las últimas prácticas relativas a la buena gestión empresarial; subraya, a este respecto, que las empresas familiares contribuyen de manera decisiva al éxito de las reformas de la formación profesional y al aumento de las plazas de aprendizaje profesional; observa el papel fundamental que, a largo plazo, podrían desempeñar los sistemas de formación profesional que funcionen correctamente en la lucha contra la escasez de personal cualificado y el desempleo juvenil; señala que la Comisión y los Estados miembros deberían fomentar los intercambios de mejores prácticas con vistas a analizar la manera en que los sistemas de formación profesional pueden ofrecer a las empresas familiares el mejor contexto posible para que inviertan en el aprendizaje profesional;
23. Destaca la necesidad de abordar otros retos a los que se enfrentan las empresas familiares, como las dificultades para encontrar y mantener mano de obra especializada, así como la importancia de reforzar la educación empresarial y la formación en gestión específica para empresas familiares;
24. Subraya la importancia de planes de formación financiados por la UE para los pequeños empresarios, que permitan a los propietarios de una empresa familiar adaptar su empresa al entorno en rápido cambio impulsado por una creciente integración económica mundial, la aparición de nuevas tecnologías y la atención por una economía hipocarbónica y más ecológica;
25. Señala que el fomento de la iniciativa empresarial en las escuelas y en otros entornos educativos reviste una importancia capital para desarrollar en mayor medida la mentalidad emprendedora; subraya asimismo que la educación debe incluir temas específicos relacionados con las empresas familiares, como los regímenes de propiedad y sucesión y los sistemas de gobernanza familiar, junto con información de carácter más general como la importancia de la innovación como un medio para reinventar la actividad empresarial;
26. Insta a los Estados miembros a que tengan en cuenta el trabajo formal e informal, ocasional e invisible que realizan los miembros de la familia, también en las empresas de carácter familiar, y alienta a los Estados miembros a que establezcan un marco jurídico claro;
27. Destaca que podría mejorarse la contribución de las empresas familiares a la innovación fomentando su participación en agrupaciones empresariales (*clusters*) y asociaciones público-privadas y promoviendo su colaboración con organismos de investigación;

Perspectivas

28. Pide a la Comisión que, en el contexto de la mejora de la normativa, examine la legislación vigente que tiene un impacto en las empresas familiares, con el fin de identificar los problemas y los obstáculos al crecimiento;
29. Insta a la Comisión a que encargue estudios periódicos con suficiente financiación, en

los que se analice la importancia de la propiedad de una empresa para su éxito y su continuidad y se señalen los desafíos específicos a los que se enfrentan las empresas familiares, y a que proponga al Parlamento Europeo y a los Estados miembros una definición viable desde el punto de vista estadístico a escala europea del concepto de «empresa familiar», establecida en colaboración con Eurostat y que tenga en cuenta las distintas circunstancias de los Estados miembros; pide asimismo a la Comisión que utilice los datos del actual grupo de trabajo sobre las pequeñas y medianas empresas para recopilar información suficiente, en particular sobre las empresas familiares en todos los Estados miembros, a fin de, por un lado, poder comparar la situación de las empresas familiares, así como las empresas familiares y las empresas no familiares en cada uno de ellos y, por el otro, promover la información y el intercambio de ejemplos de conocimientos especializados y buenas prácticas en toda la UE, por ejemplo mediante la creación de un punto de contacto para empresas familiares en la Comisión y una mejor utilización de programas como Erasmus para jóvenes empresarios, además de permitir una asistencia con objetivos más específicos;

30. Pide a la Comisión que presente una evaluación de impacto que estudie en qué medida se podría ampliar la definición europea de las pymes establecida en 2003, a fin de incluir, además de criterios meramente cuantitativos, criterios cualitativos que también tendrían en cuenta la titularidad de la empresa prestando la debida atención a la imbricación de la propiedad, el control y la dirección, al hecho de que la única que corre con el riesgo y la responsabilidad es la propia familia, a la responsabilidad social de la empresa y, en general, a la personalización del buen gobierno de la empresa y a la participación de los empleados en la gestión de las actividades empresariales, y qué consecuencias podría tener para las empresas familiares, por ejemplo en lo relativo a las ayudas públicas o al cumplimiento de los requisitos para acceder a estas;
31. Pide a la Comisión que, entre tanto, en el marco de su evaluación de las repercusiones de la legislación, lleve a cabo un estudio sobre la viabilidad de una «prueba de las empresas familiares» (por ejemplo, para las políticas relativas a la propiedad, la estructura de gobernanza o la intimidad) basada en la prueba de las pymes y que la introduzca lo antes posible, siempre y cuando dicho estudio demuestre su viabilidad, a fin de poder determinar por adelantado las consecuencias que tendrán determinados instrumentos jurídicos para las empresas familiares y así evitarles tareas burocráticas y obstáculos onerosos innecesarios, prestando especial atención a los efectos combinados de las normas del Derecho de sociedades y de Derecho privado;
32. Observa que las disparidades que, por ejemplo, se registran en la legislación fiscal, los mecanismos de subvención o la aplicación de la legislación europea en países vecinos pueden causar problemas a los empresarios, como aquellos que están al frente de empresas familiares, en las regiones fronterizas; pide, por tanto, a los Estados miembros que comprueben cuál es el impacto de la legislación nacional propuesta y del método propuesto de aplicación de la legislación europea en los empresarios, como aquellos que están al frente de empresas familiares, en las regiones fronterizas;
33. Pide a la Comisión que cree un grupo de trabajo permanente interno y defina su mandato para ocuparse de manera especial de las necesidades y especificidades de las empresas familiares, informar periódicamente al Parlamento y a los Estados miembros,

fomentar los intercambios de mejores prácticas entre organizaciones de empresas familiares de los Estados miembros y difundir orientaciones, así como textos estándar y soluciones para que las empresas familiares superen sus problemas específicos; pide asimismo a la Comisión que cree una ventanilla única para las empresas que atienda, a escala europea, a las empresas familiares y a los grupos de representación de intereses de las empresas familiares en lo relativo a cuestiones concretas, especialmente sobre la legislación europea y el acceso a financiación europea;

34. Destaca el papel emprendedor de las mujeres en las empresas familiares; pide a la Comisión que lleve a cabo un estudio sobre la presencia de las mujeres en las empresas familiares en Europa y que evalúe las oportunidades que brindan las empresas familiares para la capacitación de las mujeres, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar; subraya la necesidad de proteger el derecho de las mujeres a la sucesión en las empresas familiares, en las mismas condiciones que los hombres, mediante la promoción de una cultura de igualdad entre hombres y mujeres que potencie el papel emprendedor de la mujer en las empresas familiares, también en puestos de liderazgo; destaca asimismo que las empresas familiares deben respetar las disposiciones legales en materia de seguridad social, contribución a los regímenes de pensiones y normas relativas a las condiciones de seguridad en el trabajo;
35. Recuerda una vez más a los Estados miembros y a las autoridades regionales y locales la importancia de contar con una oferta suficiente de servicios de alta calidad y a precios asequibles para el cuidado de menores, ancianos y otras personas dependientes, incentivos fiscales para las empresas y otras compensaciones con el fin de ayudar a las mujeres y los hombres que trabajan como asalariados, autónomos o miembros de la dirección en las empresas familiares, a conciliar la vida familiar y la vida profesional;
36. Hace hincapié en la necesidad de contar con permisos de maternidad, de paternidad y parentales independientes, debidamente remunerados y acordes con las necesidades de los asalariados, los autónomos y los empresarios;
37. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan la Red Europea de Embajadoras del Espíritu Empresarial Femenino y la Red Europea de Mentores para Mujeres Empresarias, a fin de aumentar su visibilidad;
38. Observa que, dado que las tierras son de su propiedad, las explotaciones familiares tienen una vinculación local; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que la continuidad de estas explotaciones familiares no se vea amenazada, en particular por un exceso de burocracia; destaca el importante papel de las mujeres en la gestión de las explotaciones agrarias de carácter familiar, y pide a los Estados miembros que promuevan medidas destinadas a la formación empresarial específica para agricultoras, con el fin de seguir fomentando la participación de las mujeres en las explotaciones familiares;
39. Pide a la Comisión que impulse la consolidación del espíritu empresarial en toda la UE, teniendo presente la importancia de las empresas familiares en la economía de la UE, y cree un entorno que favorezca la excelencia en los negocios;
40. Pide a la Comisión que elabore urgentemente una comunicación en la que se analice el

papel de las empresas familiares con vistas a la mejora para 2020 de la competitividad y el crecimiento de la economía europea, y presente una hoja de ruta en la que se especifique qué medidas pueden reforzar a las empresas familiares de la UE en su entorno económico y en su crecimiento, aumentar la sensibilización sobre los retos específicos de las empresas familiares y mejorar su competitividad, internacionalización y generación de empleo;

41. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las directrices políticas de la Comisión Europea que su Presidente, Jean-Claude Juncker, presentó al comienzo de su mandato en el verano de 2014 tienen como principal prioridad el fomento del empleo, el crecimiento y la inversión, lo que está sobradamente justificado: debido a la crisis financiera y económica, en el conjunto de la UE sigue habiendo alrededor de 25 millones de personas desempleadas, de las cuales más de 5 millones tienen menos de veinticinco años. Durante la crisis, en algunos Estados miembros, el producto interior bruto incluso ha alcanzado los dos dígitos en su evolución¹.

Ya se ven los primeros, aunque pequeños, logros del mayor rigor en la gestión económica y presupuestaria de la UE, y la economía europea empieza a remontar poco a poco. Según las previsiones de la Comisión Europea, el producto interior bruto (PIB) crecerá un 1,3 % en 2015 (frente al 1,1 % que había previsto el año pasado) y un 1,9 % en 2016 (la previsión que había hecho el año pasado era del 1,7 %). Europa, no obstante, puede aspirar a más: aún podemos sacarle mucho más provecho a nuestro potencial. Lo importante es generar un clima de inversión positivo para nuestras empresas y, en general, mejorar la predisposición al espíritu empresarial en toda la UE.

Nuestras empresas familiares en particular pueden desempeñar un papel decisivo en la superación de la crisis financiera y económica y en la reactivación de la economía. Las empresas familiares representan más del 60 % de las empresas de la Unión Europea y generan entre el 40 y el 50 % de los puestos de trabajo del sector privado, según afirmaba ya en 2009 el grupo de expertos de la Comisión Europea en su informe final.

En las empresas familiares se piensa a más largo plazo que en aquellas que están gestionadas por alguien que no ostenta la titularidad: se trata de garantizar el éxito económico de la empresa también cuando la dirija la siguiente generación. Multitud de Estados miembros de la UE cuentan con empresas familiares establecidas que ya van por la tercera, cuarta o quinta generación. Por supuesto, hay que dar continuidad a estos éxitos. Gracias a su historia, muchas de estas empresas familiares sienten una gran fidelidad hacia el lugar en que tienen su sede, contribuyendo así de manera decisiva a garantizar la competitividad de Europa y creando puestos de trabajo.

A pesar del papel tan importante que desempeñan las empresas familiares en nuestra economía, en la política se les tiene poco en cuenta. Así, por ejemplo, la Comisión Europea estableció ya en 2003 una definición de las pequeñas y medianas empresas (pymes) a escala europea. En 2009 un grupo de expertos de la Comisión Europea intentó basarse en este ejemplo para establecer una definición de las empresas familiares, pero esta no es jurídicamente vinculante y no se aplica dentro de los Estados miembros. La consecuencia de todo esto es que muchas empresas familiares que ya no cumplen la definición de las pymes, pero distan al mismo tiempo de ser una corporación, no pueden gozar de ciertas formas de ayuda o, de modo paralelo, no están exentas de una serie de requisitos. Esto deriva irremediabilmente en tareas burocráticas innecesarias, que resultan asimismo muy onerosas, en especial para las empresas familiares.

¹ Estonia, Letonia y Lituania; fuente: Comisión Europea

Además, muchas empresas familiares se empeñan de manera obsesiva en no salirse de los criterios para la definición de las pymes establecidas por la Comisión con las lógicas consecuencias: no se contratan más empleados, se impide que aumenten los beneficios o la facturación, y con ello, indefectiblemente, cualquier tipo de crecimiento.

La ausencia de definición comporta otro problema: la dificultad para comparar la situación de las empresas familiares en los distintos Estados miembros. En 2009 el grupo de expertos de la Comisión concluyó, en el marco de su mandato, que en el conjunto de la UE existen más de noventa definiciones distintas de las empresas familiares. Así resulta imposible cualquier comparación de sus especificidades, dificultades o de otro tipo.

Sin embargo, tarde o temprano todas las empresas familiares han de hacer frente a una decisión trascendental: la cuestión del relevo al frente de la empresa. Cada año se traspasan en toda Europa unos 450 000 negocios, que a su vez dan trabajo a alrededor de dos millones de empleados. Dada la multitud de dificultades asociadas a estos traspasos, se calcula que cada año pueden cerrar sus puertas hasta 150 000 empresas y perderse unos 600 000 puestos de trabajo¹. La política debe actuar al respecto y establecer las condiciones marco adecuadas para que no se produzca esta pérdida de puestos de trabajo. Los regímenes fiscales nacionales en materia de sucesiones, donaciones y sociedades dificultan de manera especial el traspaso de negocios entre familiares. Muchos empresarios familiares optan por resolver este problema recurriendo a la figura de la fundación o a través de la «adquisición» de gestores externos. Aun así, la familia pierde de este modo la mayor parte del control de la empresa, a pesar de que conservarlo es, desde el punto de vista de la empresa, uno de los factores clave del éxito.

Puesto que hace más de seis años que el grupo de expertos de la Comisión sobre empresas familiares finalizó su labor, ya urge volver a dirigir la atención hacia este importante grupo de empresas. Hay una necesidad apremiante de más datos, cifras y hechos de los distintos Estados miembros para poder entender mejor los problemas y desafíos a los que se enfrentan las empresas familiares y promover el intercambio de mejores prácticas. Es poco probable que resulte necesario establecer normativas legislativas específicas a nivel europeo, a excepción de en lo relativo a los regímenes nacionales en materia fiscal; se trata más bien de lograr que la política preste atención a este importante grupo de empresas y de ayudar cuando proceda. Un primer paso podría ser, por ejemplo, la introducción (provisional) de una «prueba de las empresas familiares», para que se lleve a cabo en el marco de la evaluación de las repercusiones de la legislación, al objeto de poder determinar si las modificaciones previstas en el Derecho de la Unión Europea tendrían consecuencias para las empresas familiares y sus estructuras y, en caso afirmativo, la naturaleza de estas consecuencias.

¹ Plan de acción sobre emprendimiento 2020, COM(2012)0795.

11.5.2015

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

para la Comisión de Industria, Investigación y Energía

sobre las empresas familiares en Europa
(2014/2210(INI))

Ponente de opinión: Marita Ulvskog

SUGERENCIAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Industria, Investigación y Energía, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de Resolución que apruebe:

- A. Considerando que se entiende por familiar los parientes de hasta cuarto grado y que se incluyen los parientes que no conviven, los cónyuges separados y las parejas de hecho;
- B. Considerando que la empresa familiar puede adoptar la forma de una sociedad de capital y que el trabajo en la empresa familiar no es gratuito;
- C. Considerando que las empresas familiares representan el 60 % de todas las compañías europeas, proporcionan entre el 40 % y el 50 % del empleo total, y comprenden desde pequeños negocios hasta corporaciones, lo que las expone a dificultades y problemáticas diferentes; que la gran mayoría de las empresas familiares son pymes, que ofrecen empleo a dos terceras partes de las personas empleadas en la Unión Europea, y que crean el 85 % de nuevos puestos de trabajo en Europa; que las nuevas empresas crean por término medio dos nuevos puestos de trabajo y que la expansión de las empresas existentes crea aproximadamente cinco nuevos puestos de trabajo;
- D. Considerando que la mayoría de las empresas familiares son pymes y que el tamaño de una empresa familiar debe ser un elemento central a tener en cuenta en la definición de tales empresas;
- E. Considerando que las empresas familiares desempeñan un papel esencial en el desarrollo de los territorios en términos de empleo y de ordenación territorial;
- F. Considerando que las empresas familiares presentan más posibilidades de tener una orientación a largo plazo y aportan una contribución esencial a la economía, garantizando

una estabilidad a largo plazo, debido a su responsabilidad social, un alto nivel de responsabilidad como propietarias, su especial grado de compromiso con las comunidades y las economías locales y regionales, y sus sólidos valores anclados en la tradición europea del «comerciante respetable», y que generalmente, a pesar de acusar gravemente la crisis económica, la afrontan con más resolución y tienden, por tanto, a tardar más en despedir a sus trabajadores; que, en este sentido, la Unión Europea apoya a las empresas familiares con iniciativas como los denominados «pactos de familia»; que las empresas familiares aportan una contribución importante a la prevención de la despoblación rural, y que en muchos casos son la única fuente de empleo en las regiones menos desarrolladas de Europa, en especial en las regiones menos industrializadas;

- G. Considerando que se deben mejorar y complementar los esfuerzos a escala de la UE a la hora de estimular el emprendimiento y las empresas emergentes, prestando más atención a facilitar y estimular la supervivencia a largo plazo de las empresas familiares;
- H. Considerando que es crucial mejorar el clima jurídico para la sucesión (traspaso de la empresa dentro de la familia), en especial en cuanto al alcance y la escala de diversos enfoques del impuesto de sucesiones y del impuesto sobre bienes inmuebles en toda la UE, tomando en consideración que en la UE se traspasan cada año 480 000 empresas, lo que afecta a más de 2 000 000 empleos; que, dada la multitud de dificultades asociadas a estos traspasos, se calcula que cada año pueden cerrar sus puertas hasta 150 000 empresas, lo que comporta la pérdida de unos 600 000 puestos de trabajo¹;
- I. Considerando que los impuestos de sucesiones suponen un grave problema para las empresas familiares, especialmente para las medianas y las pequeñas, lo que obliga a algunas de ellas a reducir su tamaño o a liquidar;
- J. Considerando que una definición europea común de empresa familiar es necesaria, no solo para mejorar la calidad de la recopilación de datos estadísticos sobre el rendimiento del sector, sino también como medio para que los responsables políticos aborden mejor las necesidades de las empresas familiares y de la sociedad;
- K. Considerando que las empresas familiares garantizan la transmisión de conocimientos especializados y competencias, y desempeñan un importante papel de cohesión social en determinados territorios;
- L. Considerando que las explotaciones agrícolas familiares son empresas familiares que representan un modelo de éxito, puesto que ponen en práctica el principio de la economía circular sostenible desde el punto de vista ambiental y social;
- M. Considerando que la educación empresarial puede aportar una contribución significativa a la mejora de las perspectivas de empleo para los jóvenes dado que es más probable que pongan en marcha sus propias empresas y que estas suelen ser más innovadoras y tener más éxito que las empresas dirigidas por personas sin educación empresarial; que tales personas presentan un riesgo menor de quedar desempleados y a menudo tienen trabajo estable, con empleos mejores y mejor pagados;

¹ Plan de acción sobre emprendimiento 2020, COM(2012)0795.

- N. Considerando que el modelo de empresa familiar está repartido de forma desigual en los Estados miembros de la UE; que una parte significativa de empresas familiares en Europa tienen una dimensión transnacional y llevan a cabo sus actividades en diferentes Estados miembros;
1. Señala que en la UE existen más de 90 definiciones de «empresa familiar»; se felicita por el trabajo desarrollado en favor de una definición de «empresa familiar» a escala de la UE, y pide que se hagan más esfuerzos para establecer una definición oficial, que tenga en cuenta el Derecho de sociedades, las especificidades dentro de los Estados miembros a la hora de contribuir a garantizar los derechos sociales, la seguridad social, los derechos de pensión, las disposiciones en materia de participación y la salud y seguridad en el trabajo; hace hincapié en que una definición simple, clara y fácilmente aplicable y comparable entre países ayudaría a comprender mejor el fenómeno y los retos a los que se enfrentan las empresas familiares, obtener una imagen clara de su contribución a la sociedad y permitir la introducción de medidas específicas y efectivas;
 2. Pide a la Comisión que siga trabajando para establecer una definición común de «empresa familiar» a escala de la UE, llevando a cabo una evaluación de impacto de una posible revisión de la definición de pyme europea de 2003, considerando el tamaño de una empresa familiar como uno de los elementos centrales, habida cuenta de que un enfoque normativo único no basta para hacer frente a las diversas necesidades de las empresas familiares en relación con la fiscalidad y el acceso a la financiación, y elaborando junto con los Estados miembros una lista de indicadores comunes a partir de los cuales se pueda describir a una empresa familiar y que permitan elaborar estadísticas en relación con la contribución de las empresas familiares al empleo con el fin de comprender mejor la propiedad y ayudar a diseñar mejores políticas que faciliten el acceso a los mercados y a la financiación para las empresas familiares; estima que la definición debe ser simple, clara y fácilmente aplicable en todos los Estados miembros;
 3. Pide a los que trabajan en favor de una definición de «empresa familiar» a escala de la UE que garanticen que la definición responda a la diversidad de familias que se encuentran en las sociedades de la UE y garantice la no discriminación de formas de familia, en lugar de limitarla a un concepto de familia integrada por un hombre, una mujer y sus hijos biológicos;
 4. Pide a los Estados miembros que, al haber determinado que la propiedad es una cuestión fundamental para las empresas familiares, consideren la posibilidad de introducir cambios en sus sistemas fiscales y en el Derecho de sociedades a fin de permitir el traspaso y el mantenimiento de empresas de forma más eficaz y fluida dentro de la familia; recomienda, como buenas prácticas que es necesario compartir y fomentar, la reducción del impuesto sobre sucesiones y donaciones, la introducción de un trato fiscal favorable de los beneficios reinvertidos en comparación con el de la financiación de la deuda y la promoción del uso de acciones participativas como una manera de mejorar el acceso a la financiación sin perder el control de la empresa;
 5. Observa que el traspaso intrafamiliar de una empresa implica a menudo la sucesión de capital social y cultural y de conocimiento generado de una generación a otra, y que este traspaso debe preservarse y promoverse; señala, sin embargo, que según cifras recientes

de 2011 se estima que cada año cerca de 450 000 empresas en la UE buscan sucesores, lo que afecta a 2 000 000 empleados; llama la atención sobre el hecho de que cada año la UE corre el riesgo de perder cerca de 150 000 empresas y 600 000 puestos de trabajo debido a unos traspasos de empresas ineficientes; hace hincapié en que las buenas prácticas para anunciar los planes de traspaso de una empresa a su debido tiempo son fundamentales a este respecto; recomienda la compra de acciones por parte de los empleados como una solución posible para el problema de la sucesión empresarial de estas pymes europeas; señala que unos modelos debidamente diseñados de participación financiera de los trabajadores a largo plazo también pueden contribuir al mantenimiento de estas pequeñas empresas y a reforzar el empleo y las economías regionales en toda la UE;

6. Pide a las autoridades competentes a escala de los Estados miembros que fomenten el emprendimiento y promuevan los proyectos de «miniempresas» en las escuelas, habida cuenta del elevado potencial de creación de empleo de las empresas familiares; considera que, puesto que las empresas familiares representan la mayor reserva de potencial empresarial y son incubadoras naturales de futuros empresarios, existe una creciente necesidad de mejorar su innovación y progreso; hace hincapié además en que, a fin de profesionalizar la gestión de las empresas familiares es esencial promover la educación empresarial tanto para las empresas emergentes como para las empresas familiares existentes e incentivar la innovación y el progreso especialmente en el nivel de la gestión, incluida la formación en el ámbito de los recursos humanos, la planificación de la carrera profesional y la gestión de competencias, que contribuirán a atraer y mantener a mano de obra especializada;
7. Observa con preocupación que la crisis financiera y la recesión subsiguiente han afectado en especial a las microempresas y a las pymes europeas, muchas de las cuales son empresas familiares, y subraya la importancia de la ayuda de la UE para relanzar el crecimiento económico apoyando la creación de empleo de calidad, y la importancia de fomentar un marco normativo favorable en relación, en particular, con el acceso a la financiación, la fiscalidad y una protección de seguridad social integradora de todos los agentes en las estructuras de las pymes; recalca que un apoyo bien enfocado hacia una reestructuración sana podría tener efectos importantes y positivos en el mantenimiento del empleo, y destaca la importancia de facilitar los procedimientos administrativos para las empresas familiares, incluida la utilización de soluciones de ventanilla única; resalta el potencial de creación de empleo local para las pymes de sectores nuevos y emergentes como la economía circular; pone de manifiesto que, al ser la transferencia de la empresa de una generación a otra el principal reto a que se enfrentan las empresas familiares, es importante que los Estados miembros mejoren el marco jurídico de la transmisión de las empresas familiares y mejoren el acceso a la financiación para dicha transmisión, a fin de evitar problemas de tesorería, impedir las ventas forzosas y garantizar la permanencia de la empresa familiar; subraya al mismo tiempo que el marco jurídico no debe permitir restricciones de los derechos de los trabajadores, incluidos los derechos sociales;
8. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que, a fin de respaldar la viabilidad y la prosperidad de las empresas familiares como vivero importante de empleo, las informen mejor de las posibilidades de desarrollo internacional y velen por mejorar los intercambios de experiencias y buenas prácticas, en particular a través del programa EURES de apoyo a la movilidad transfronteriza de los mercados laborales; destaca la importancia del servicio

EURES-T para asesorar sobre las posibilidades de movilidad laboral en las regiones fronterizas y ayudar a afrontar los problemas jurídicos, administrativos y fiscales de la movilidad;

9. Señala asimismo la necesidad de abordar otros retos a los que se enfrentan las empresas familiares, como las dificultades para encontrar y mantener mano de obra especializada, y la importancia de reforzar la educación empresarial y la formación en gestión específica para empresas familiares;
10. Llama la atención sobre el importante papel de las explotaciones agrícolas familiares en las regiones rurales de muchos Estados miembros y pide a los Estados miembros que apoyen la formación empresarial dirigida específicamente a los agricultores; solicita, a este respecto y en especial, que se apoyen los proyectos de formación para jóvenes empresarios gerentes de explotaciones agrícolas familiares, a fin de aumentar su participación satisfactoria en organizaciones agrarias y regionales;
11. Insta a la Comisión Europea a que facilite y estimule la supervivencia a largo plazo de las empresas familiares y a que se concentre en desarrollar apoyo y orientación para facilitar el traspaso y la sucesión de las empresas familiares;
12. Destaca que las empresas familiares, debido a la superposición de elementos familiares, de propiedad y empresariales, presentan determinadas especificidades que deben tenerse en cuenta; recalca, no obstante, la necesidad de abordar las cuestiones de Derecho laboral, política social y derechos sociales, como un mejor equilibrio de género en los consejos administrativos, disposiciones para la conciliación de la vida familiar y profesional, y participación financiera de los empleados, de una manera justa y socialmente responsable;
13. Pide a los Estados miembros que encuentren soluciones aplicables y aceptables en relación con los impuestos de sucesiones para las empresas familiares, que garanticen que el pago de estos impuestos no cause problemas de liquidez a la empresa ni afecte negativamente al número de empleados y al desarrollo sostenible de la empresa bajo la responsabilidad de la generación siguiente;
14. Pide a la Comisión que siga buscando una mejor aplicación de las actuales recomendaciones de la UE¹ en relación con la simplificación del marco fiscal y normativo a fin de mejorar el clima jurídico para la sucesión;
15. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que sigan promoviendo el intercambio de mejores prácticas para ayudar al traspaso de empresas familiares, sobre todo en el entorno normativo;
16. Considera adecuado favorecer la entrada de administradores profesionales externos con el fin de mejorar la gestión de la empresa familiar;
17. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que alienten la participación financiera de

¹ La Recomendación de 1994, la Comunicación de 1998 y el Foro de Lille, la Guía de Buenas Prácticas de 2003, la Comunicación de la Comisión de 2006: Continuidad mediante la renovación.

los empleados en consonancia con el creciente reconocimiento público de sus méritos debido a la crisis económica y financiera;

18. Pide a la Comisión Europea que promueva activamente la igualdad de género en el marco de las empresas familiares en relación con el emprendimiento, las competencias, el liderazgo, el traspaso y la sucesión; aboga, a este fin, por la utilización de las estructuras administrativas existentes en el ámbito de los Estados miembros para promover la creación de una ventanilla única para las mujeres empresarias; pide asimismo un mejor acceso al cuidado de los niños para las «madres empresarias»;
19. Recuerda a la Comisión que la mayoría de las empresas familiares son pymes y que es primordial, por tanto, aplicar el principio de «pensar primero a pequeña escala», a fin de adecuar mejor la legislación de la UE a las realidades y necesidades de estas empresas, de forma que puedan beneficiarse de programas de ayuda y de una simplificación de la burocracia;
20. Recuerda a la Comisión la necesidad de una competencia en condiciones equitativas para todas las empresas que operan en la UE, respetando, que al mismo tiempo fomente el carácter único de las empresas familiares;
21. Subraya que las empresas familiares también tienen la responsabilidad de ofrecer plazas formativas adecuadas o prácticas de trabajo comparables y que deben promover la formación permanente de los trabajadores de su empresa con el fin de prevenir la falta de personal especializado y respaldar el concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida;
22. Destaca la importancia de planes de formación financiados por la UE para los pequeños empresarios, que permitan a los propietarios de una empresa familiar adaptar su empresa al entorno en rápido cambio impulsado por una creciente integración económica mundial, la aparición de nuevas tecnologías y la atención por una economía hipocarbónica y más ecológica;
23. Pide a la Comisión Europea que, en el marco de una estrategia familiar europea no legislativa, analice en profundidad el papel de los padres en las empresas familiares, la importancia social y económica de las madres emprendedoras y su contribución específica a la aplicación de los principios que sostienen una gestión justa, la responsabilidad social de las empresas y una nueva cultura del trabajo sostenible;
24. Pide a la Comisión que establezca dentro de la DG Empresa una unidad especializada para apoyar e informar a las empresas familiares, incluido un único punto de contacto en cada Estado miembro para ayudar con el acceso a los fondos y la financiación de la UE, así como para proporcionar asistencia empresarial;
25. Pide a la Comisión que incluya en el Semestre Europeo recomendaciones a los Estados miembros sobre cómo crear un entorno justo y favorable a las empresas familiares, en particular en el ámbito de la fiscalidad, el traspaso de empresas y la educación empresarial;
26. Pide a la Comisión que promueva activamente el modelo de empresa familiar en toda la UE, y difunda información sobre el mismo, por ejemplo estableciendo un punto de

contacto para empresas familiares en la Comisión y favoreciendo la transferencia de conocimientos técnicos y mejores prácticas entre los Estados miembros, y también haciendo el mejor uso posible de programas como «Erasmus para jóvenes empresarios»;

27. Alienta a los Estados miembros a ofrecer un marco jurídico claro para el empleo ocasional formal e informal de miembros de la familia;
28. Anima a los Estados miembros a poner a disposición protecciones similares de seguridad social para los propietarios y los empleados de empresas familiares, como un estímulo para el traspaso de empresas familiares.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	7.5.2015
Resultado de la votación final	+: 24 -: 20 0: 3
Miembros presentes en la votación final	Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Elisabeth Morin-Chartier, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Ulla Tørnæs, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Suplentes presentes en la votación final	Georges Bach, Heinz K. Becker, Karima Delli, Tania González Peñas, Marju Lauristin, Helga Stevens, Ivo Vajgl, Tom Vandenkendelaere
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Andrea Cozzolino, Rosa D'Amato

3.3.2015

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO

para la Comisión de Industria, Investigación y Energía

sobre las empresas familiares en Europa
(2014/2210(INI))

Ponente de opinión: Daniela Aiuto

SUGERENCIAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Industria, Investigación y Energía, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de Resolución que apruebe:

- A. Considerando que la presencia de las mujeres en las empresas familiares es cada vez mayor y que las mujeres constituyen un importante recurso por su elevado nivel de formación y su demostrada capacidad de gestión en la definición de estrategias, la toma de decisiones, la dirección de la empresa y la resolución de los problemas que se plantean;
- B. Considerando, no obstante, que se dispone de pocos datos sobre el empleo femenino en las empresas familiares, dada la todavía escasa presencia documental del concepto mismo de empresa familiar;
- C. Considerando que las empresas familiares, las empresas independientes de gestión familiar y las nuevas empresas de ese tipo constituyen una importante oportunidad de carrera profesional y de desarrollo personal para las mujeres, pese a no reconocerse esas perspectivas debido a la falta de modelos femeninos que seguir;
- D. Considerando que las mujeres se enfrentan a grandes dificultades para implicarse en las empresas familiares y sufren segregación de género tanto de tipo «vertical» como «horizontal», a pesar del alto nivel de formación de las mujeres, que suponen el 60 % de los licenciados universitarios;
- E. Considerando que en muchos países el problema reside en el hecho de que la sociedad está impregnada de una cultura en la que se prefiere a los hombres en una posición dominante en todos los ámbitos, no solo en el laboral;

- F. Considerando que las explotaciones agrícolas familiares representan un modelo de éxito, puesto que ponen en práctica el principio de la economía circular sostenible desde el punto de vista ambiental y social, y en ellas las mujeres, en funciones directivas, aportan espíritu emprendedor;
- G. Considerando que, en la UE, las mujeres ganan, por término medio, un 16 % menos por hora que los hombres, que hay una escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel, y que a las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales y sistemas salariales, lo cual dificulta la independencia económica de las mujeres, su participación plena en el mercado de trabajo y la conciliación de la vida profesional y la vida privada;
- H. Considerando que las mujeres desempeñan a menudo un papel invisible o de mero testaferrero y no reciben el debido reconocimiento por el puesto de trabajo que ocupan ni por el nivel de los salarios que perciben, lo que tiene graves repercusiones en materia de cotización a la seguridad social y derechos de pensión y protección social, así como de reconocimiento de sus competencias, tal como demuestran los datos sobre la brecha salarial y la diferencia en las pensiones según el género¹;
- I. Considerando que en muchos países europeos las mujeres desempeñan con frecuencia el papel de testaferreros porque resulta conveniente a efectos fiscales o por la imposibilidad, por motivos legales, del empresario masculino de ocupar cargos en la empresa o asumir su propiedad;
- J. Considerando que las mujeres tienen dificultades a la hora de acceder a la sucesión en las empresas familiares, en la medida en que se favorece a los hijos y muy a menudo se excluye a las hijas;
- K. Considerando que las mujeres que quieren ser al mismo tiempo madres y empresarias se ven obligadas a menudo a marginar su papel de madres o incluso a renunciar a la maternidad para ocuparse de la empresa;
- L. Considerando que aproximadamente el 60 % de las empresas europeas son empresas de gestión o de propiedad familiar;
- M. Considerando que garantizar un liderazgo familiar competente a lo largo de varias generaciones constituye una de las principales inquietudes de las empresas familiares, y que los estereotipos de género privilegian a los hijos frente a las hijas en la sucesión del negocio familiar;
- N. Reconociendo la función ejemplar fundamental de una gestión eficiente de las empresas familiares y su importancia para la sostenibilidad de la economía europea y para una economía de mercado social en Europa;
1. Pide que se apliquen y ejecuten mejor las medidas de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en los ámbitos del empleo y la carrera profesional, así como las medidas positivas para incentivar la participación del género

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

menos representado, con el fin de evitar la segregación vertical y horizontal, así como la discriminación salarial y de puesto de trabajo (invisibilidad y consideración como testaferrero), especialmente en lo que respecta a las funciones de gestión, los puestos de responsabilidad y las funciones de liderazgo, dotando a hombres y mujeres de las mismas oportunidades, derechos sociales, acceso a la salud, salarios y pensiones;

2. Afirma que se han de reconocer las competencias adquiridas por las mujeres en las empresas familiares, a fin de favorecer su trayectoria profesional en otros tipos de empresas;
3. Pide que se adopte una definición unívoca de empresa familiar para todos los Estados miembros, que constituya un instrumento válido de carrera para los dos géneros, tal como se recomienda en el informe final del Grupo Europeo de Expertos titulado «Overview of Family Business Relevant issues», de 2009;
4. Subraya la necesidad de proteger el derecho de las mujeres a la sucesión, en pie de igualdad con los hombres, en las empresas familiares mediante la promoción de una cultura de igualdad entre hombres y mujeres que potencie el papel emprendedor de la mujer en puestos de dirección, de responsabilidad y de liderazgo en las empresas familiares, y la creación de un entorno en el que las mujeres emprendedoras y las empresas familiares puedan prosperar y donde el espíritu emprendedor se vea recompensado;
5. Pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que promuevan la Red Europea de Embajadoras del Espíritu Empresarial Femenino y la Red Europea de Mentores para Mujeres Empresarias, a fin de aumentar su visibilidad;
6. Destaca el importante papel de las mujeres en la gestión de las explotaciones agrícolas, y pide a los Estados miembros que promuevan medidas para la formación empresarial específica para agricultoras, con el fin de seguir fomentando la participación de las mujeres en las explotaciones agrícolas familiares; solicita, a este respecto y en especial, que se apoyen los proyectos de formación para mujeres gerentes de explotaciones agrícolas familiares, a fin de favorecer una mayor participación femenina en los foros agrarios y regionales;
7. Subraya la necesidad de garantizar las mejores condiciones laborales posibles en términos de salud y seguridad en el lugar de trabajo;
8. Recomienda que se fomente la figura de la «madre empresaria» para garantizar el derecho a la maternidad y prever incentivos económicos para que se concilie la vida familiar y empresarial; pide que se adopten medidas que apoyen el empleo familiar y los servicios de atención doméstica de menores, con vistas a permitir a las mujeres emprendedoras conciliar la vida laboral y la vida familiar;
9. Subraya que ofrecer más oportunidades para mujeres en empresas familiares beneficiará tanto a las mujeres como a las empresas;
10. Pide que se adopten todas las medidas posibles tendentes a prevenir y castigar los abusos, coerciones, situaciones de chantaje y/o sumisión y violencia contra la mujer en el ámbito

laboral, recordando que también la segregación y la discriminación representan un tipo de violencia mental y psicológica que se suma a los casos de violencia física;

11. Recuerda una vez más a los Estados miembros y a las autoridades regionales y locales, la importancia de contar con una oferta suficiente de servicios de alta calidad y a precios asequibles para el cuidado de menores, ancianos y otras personas dependientes, incentivos fiscales para las empresas y otras compensaciones para ayudar a las mujeres y los hombres que trabajan como asalariados, autónomos o miembros de la dirección en las empresas familiares, a conciliar la vida familiar y la vida profesional;
12. Pide a la Comisión que emprenda un estudio y un análisis estadístico sobre la presencia femenina en las empresas familiares en Europa;
13. Hace hincapié en la necesidad de contar con permisos de maternidad, de paternidad y parentales independientes, debidamente remunerados y acordes con las necesidades de los asalariados, los autónomos y los empresarios;
14. Insta a la Unión Europea y a los Estados miembros a que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y estudien la posibilidad de incluir medidas positivas para incentivar la participación del género menos representado y el fomento del acceso de las mujeres a la formación profesional, cada vez que se legisle en materia de empresas familiares y particularmente en el contexto de las mujeres que forman parte de consejos de administración;
15. Subraya que eliminar todas las diferencias entre hombres y mujeres que trabajan en empresas familiares produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general; recuerda que la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 tiene como objetivo conseguir que la tasa de empleo femenino alcance el 75 %, que es el objetivo fijado por la Estrategia Europa 2020, y se extienda a las mujeres que registran las tasas de empleo más bajas;
16. Subraya la necesidad de establecer marcos de apoyo para las titulares y gerentes de empresas femeninas dentro de empresas familiares, con el fin de incrementar su confianza y eficacia personal;
17. Insiste en que las empresas familiares están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en la gestión de la empresa y en la toma de decisiones, y que con esta finalidad deberán adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación y fomentar la igualdad de género;
18. Hace hincapié en la necesidad de que se realicen propuestas concretas para compatibilizar mejor la vida profesional, la vida familiar y la vida privada, fomentando a tal fin un reparto más equilibrado de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales entre hombres y mujeres, especialmente en los ámbitos de la asistencia a personas dependientes y del cuidado de los hijos; señala que la mejora de la oferta de guarderías depende no solo de las políticas públicas de creación de infraestructuras, sino también de los incentivos para que las empresas propongan este tipo de soluciones; señala que recurrir a la flexibilidad del horario laboral y de la organización del trabajo, así como a las jornadas a tiempo parcial, puede ser una de las soluciones para compaginar mejor la vida laboral y la

vida privada;

19. Pide al Consejo que alcance un acuerdo lo antes posible para poder aprobar la Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, de forma que todas las empresas que coticen en bolsa, incluidas las empresas familiares, alcancen el porcentaje de un mínimo de 40 % de mujeres en sus consejos de administración.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	26.2.2015
Resultado de la votación final	+: 21 -: 3 0: 3
Miembros presentes en la votación final	Daniela Aiuto, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Vicky Maeijer, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Ernest Urtasun, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Suplentes presentes en la votación final	Inés Ayala Sender, Linnéa Engström, Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Rosa D'Amato, José Inácio Faria

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	16.6.2015
Resultado de la votación final	+: 48 -: 5 0: 5
Miembros presentes en la votación final	Zigmantas Balčytis, Bendt Bendtsen, Reinhard Bütikofer, Jerzy Buzek, Philippe De Backer, Pilar del Castillo Vera, Christian Ehler, Fredrick Federley, Ashley Fox, Adam Gierek, Theresa Griffin, Marek Józef Gróbarczyk, András Gyürk, Roger Helmer, Eva Kaili, Barbara Kappel, Krišjānis Kariņš, Seán Kelly, Jeppe Kofod, Miapetra Kumpula-Natri, Janusz Lewandowski, Ernest Maragall, Edouard Martin, Nadine Morano, Dan Nica, Aldo Patriciello, Morten Helveg Petersen, Miroslav Poche, Miloslav Ransdorf, Michel Reimon, Herbert Reul, Paul Rübig, Algirdas Saudargas, Dario Tamburrano, Patrizia Toia, Evžen Tošenovský, Miguel Urbán Crespo, Vladimir Urutchev, Kathleen Van Brempt, Martina Werner, Flavio Zanonato
Suplentes presentes en la votación final	Michał Boni, David Coburn, Miriam Dalli, João Ferreira, Gerben-Jan Gerbrandy, Françoise Grossetête, Janusz Korwin-Mikke, Constanze Krehl, Olle Ludvigsson, Piernicola Pedicini, Sofia Sakorafa, Maria Spyrali, Indrek Tarand, Mihai Țurcanu, Anneleen Van Bossuyt
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Marietje Schaake, Bart Staes