



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultat d'Economia i Empresa

Memòria del Treball de Fi de Grau

Las Empresas Familiares y las Relaciones Laborales.

Alexander Hervas Hughes

Grau de Administració d'Empreses

Any acadèmic 2013-14

DNI de l'alumne: 43164711J

Treball tutelat per Lluís Bru Martínez
Departamento de Economía de la empresa

- L'autor autoritza l'accés públic a aquest Treball de Fi de Grau.
 L'autor no autoritza l'accés públic a aquest Treball de Fi de Grau.

Paraules clau del treball:
Relaciones laborales, Empresa Familiar, España.

Índice

• Resumen	4
• Abstract	4
• Elección del tema, interés y actualidad	5
• Objetivos que persigue.....	5
• Metodología empleada.....	5

Las empresas familiares y las relaciones laborales

0. Introducción general.....	7
1. Introducción detallada	7
1.1 ¿Qué quiere decir relaciones laborales?	7
1.2 ¿Qué se entiende por empresa familiar?	13
1.3 Comparación de las relaciones laborales en las empresas familiares y no familiares	17
2. Estudios que explicaré	21
2.1 ¿Qué hipótesis quieren demostrar y qué técnicas utilizan?	24
3. Aspectos de las relaciones laborales y la empresa familiar	27
3.1 ¿Las empresas familiares están más presentes en países donde hay conflictividad laboral?.....	28
Figura 1. Ratios de desempleo y relaciones laborales.....	30
Figura 2. Relaciones laborales actuales y conflictos laborales pasados	31
Figura 3. Ratios de desempleo.....	32
Figura 4. Ratios de huelga.....	32
3.2 ¿La empresa familiar es mejor para la gestión de las relaciones laborales no conflictivas?	33
3.2.1 ¿Los salarios son similares en una empresa familiar y no familiar?	34
3.2.2 Los conceptos de estabilidad y perspectivas a largo plazo ¿generan una mayor lealtad y seguridad laboral al trabajador?	35
3.2.3 Un menor salario y una mayor seguridad ¿es un sistema de compensación?	37
4. Posibles problemas en la empresa familiar	38
4.1 ¿Las empresas familiares son menos productivas?	40

4.2 Cuando hay un cambio de propiedad en la empresa ¿por qué unos se quedan y otros se marchan?	41
5. La situación en España	42
6. Conclusión	46
7. Referencias	48
7.1 Referencias Estudiadas	48
7.2 Referencias Citadas	48

RESUMEN

Este trabajo de final de carrera es un estudio sobre las relaciones laborales y la empresa familiar. Queremos ver como son las relaciones laborales dentro de los distintos tipos de propiedad que puede tener la empresa, pero especialmente centrándonos en como son las relaciones laborales dentro de la empresa familiar. Analizamos que tipo de propiedad es más eficaz para corregir una situación de conflictividad laboral, además de estudiar qué aspectos, tanto positivos como negativos, podemos encontrar dentro de una empresa familiar como no familiar. Los principales factores que se analizan para observar como son las relaciones laborales son entre otros: salarios, seguridad, desempleo y actividad huelguística.

Para finalizar, se analiza como son las relaciones laborales en España, para ello se analiza cómo fueron las relaciones laborales en el pasado y como son en la actualidad, para finalizar con un conclusión.

ABSTRACT

This work of the final stage of the degree is a study about labor relations and the family firm. We want to see how are the labor relations in the different types of property that can have the company, but especially focusing on how are the labor relations in the family firms. We analyze what kind of property is more effective to correct a situation where there is labor conflict, in addition to studying what aspects, positive and negative, can be found in a family firm and a no-familiar firm. The main factors are analyzed to see how labor relations are, like as: wages, safety, unemployment and strike activity.

Finally, we analyze how the labor relations in Spain are, to analyze them we focus in how labor relations were in the past as they are today, finishing with a conclusion.

Elección del tema, interés y actualidad.

El tema a tratar en este trabajo ha sido seleccionado, ya que las relaciones laborales es un tema que está muy a la orden del día debido a la gran crisis que está ocurriendo en España, y a consecuencia de ello las relaciones laborales están sufriendo cambios constantes, donde el trabajador está viendo como su calidad laboral va empeorando pudiendo provocar situaciones de conflicto entre los empleados y la empresa. Es por ello, que es interesante ver que ventajas e inconvenientes pueden reportar los diferentes tipos de propiedad de empresas, familiares como no familiares a la hora de gestionar las relaciones laborales.

Objetivos que persigue.

Los objetivos que persigue este trabajo son los de analizar las relaciones laborales, tanto en empresas familiares como no familiares, para así poder llegar a realizar un análisis sobre la situación en España.

Metodología empleada

El método utilizado para la elaboración de este trabajo de fin de carrera ha sido mediante la investigación documental, donde se ha hecho uso principalmente de cuatro documentos para la obtención de los conceptos y las principales ideas que se exponen en este documento; además de otros recursos:

- Blanchard, O., & Phillippon, T, (2006). *“The Quality of Labour Relations and Unemployment.”* National Bureau of Economic Research Working Paper 10590.
- Caroli, E., Rebérioux, A., Breda, T., & Bassanini, A (2011). *Working in family firms: less paid but more secure? (No. 5842).*

- Mueller, H. M., & Philippon, T. (2011). Family firms and labor relations. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 3(2), 218-245.
- Siebert, W. S., Peng, F., & Maimaiti, Y. (2011). *HRM practices and performance of family-run workplaces: Evidence from the 2004 WERS* (No. 5899). Discussion paper series//Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Las empresas familiares y las relaciones laborales

0. Introducción general

Siempre han tenido una gran importancia las relaciones laborales dentro de la empresa, entendiendo como relaciones laborales a la relación que se establece entre dos o más personas dentro de un entorno laboral; en la que una parte ofrece la fuerza del trabajo (física o mental) y la otra parte ofrece los medios de producción o capital para que la primera pueda desempeñar sus funciones o tareas dentro de la empresa. Por ello, analizaremos como son las relaciones laborales dentro de la empresa, especialmente nos centraremos en las empresas familiares y que características presentan este tipo de empresas.

1. Introducción detallada

1.1. ¿Qué quiere decir relaciones laborales?

Para entender las relaciones laborales, sería necesario dar una primera definición sobre en qué consisten este tipo de relaciones. Como hemos mencionado anteriormente, podríamos definir las relaciones laborales de una manera general, como la interacción que se crea entre dos o más personas dentro de un entorno laboral, donde una parte aporta los medios y el capital para llevar a cabo la actividad empresarial y la otra aporta su esfuerzo, tanto físico como mental. Pero las relaciones laborales no se pueden representar únicamente como unos empresarios que contratan a trabajadores a cambio de una remuneración salarial, sino que es algo más; como puede ser la seguridad de mantener el empleo por un largo periodo de tiempo. Dentro de las relaciones laborales tenemos que observar como es la calidad de estas, donde se pueden encontrar situaciones en las que hay conflictividad laboral dentro de la empresa, es por ello que es un factor importante a destacar; ya que puede deteriorar las relaciones entre empresa y empleados, afectando a la productividad, además que en ciertas situaciones, el que haya conflictos

laborales le interesa a alguna de las partes con el fin de conseguir ciertos objetivos.

El conflicto laboral puede venir dado por distintos motivos; un ejemplo que puede generar conflicto puede ser, si a la hora de poner al cargo de la empresa a una persona, haya una preferencia hacia la incorporación de una persona que viene de fuera en vez de un miembro de la familia que debería ser el sucesor en caso de las empresas familiares, o que no haya sido seleccionado un empleado de dentro de la empresa para que sea la sucesión en el cargo.

Otro ejemplo que puede generar conflictos laborales puede ser una situación donde los empleados tienen sentimientos de que no obtienen todo el salario que podrían obtener, esto puede provocar que haya huelgas y que afecte a los empresarios mediante la disminución de la productividad. Un ejemplo de ello es el enfrentamiento que se está viviendo en las embotelladoras de Coca – Cola en España en 2014, donde Coca – Cola quiere realizar un reajuste de plantilla, pero no es fácil de realizar debido a la oposición de los empleados. Coca – Cola no quiere salir en prensa y ser noticia de los despidos realizados y los cierres de las embotelladoras en España, es por ello, que Coca – Cola quiere acabar lo antes posible con esta situación. Los trabajadores al tener conocimiento de este hecho, aprietan a los directivos de Coca – Cola porque saben que no interesa este conflicto a la embotelladora, ya que puede suponer un daño a la imagen de la empresa. Con ello, los empleados quieren conseguir mejores condiciones; no para los que se quedan, ya que conservan el empleo; sino mejores condiciones para los que son despedidos. Como vemos es un claro ejemplo de conflictividad laboral, donde a los empresarios no les interesa porque repercute a la productividad e imagen de la empresa, pero por otro lado a los empleados sí les interesa que haya conflicto, porque se ven capaces de conseguir mejores condiciones si hay conflictividad. Ello no quiere decir que los empleados prefieran siempre que haya conflictividad laboral para la obtención de mejores condiciones, ya que

ellos estarán mejor si no hay esa conflictividad, pero cuando se encuentran en un escenario donde la situación de unos y otros no queda claro, es cuando se produce conflicto y es ahí donde la conflictividad laboral puede ser interesante para los trabajadores, ya que ven la posibilidad de obtener mejores condiciones cuando hay dicho conflicto.

Como vemos, las relaciones laborales no se pueden considerar como la contratación de trabajadores para llevar a cabo tareas de producción, sino que hay distintas variables a considerar a la hora de hablar de relaciones laborales. Es por ello, que ahora nos centraremos en el estudio realizado por Blanchard y Phillippon (2006), para intentar tener una visión de cómo son las relaciones laborales y la conflictividad laboral en países de la OECD.

Blanchard y Phillippon (2006), llevan a cabo un estudio entre la calidad de las relaciones laborales y el desempleo de los países que forman parte de la OECD desde el comienzo de la década de 1970, con el motivo de interpretar las relaciones laborales, desempleo y las actividades huelguísticas en los países que forman parte de esta organización. Señalan que hay una relación negativa entre la calidad de las relaciones laborales de los países que componen la OECD y el desempleo en el año 2000, tal y como se informa en el Informe de Competitividad Global de 1999, donde los países cuyas relaciones laborales son conflictivas; son causantes de un aumento de las tasas de desempleo. Para llevar a cabo el estudio, Blanchard y Phillippon (2006), construyen una medida de calidad de las relaciones laborales a partir de las respuestas que dan 4000 ejecutivos de 59 países a la pregunta de si “las relaciones entre empresa y trabajador son generalmente cooperativas”. Además, Blanchard y Phillippon (2006), señalan que la calidad de las relaciones laborales no es un indicador de la capacidad de negociación de los sindicatos; para la obtención de este resultado, construyen una medida a partir de las respuestas dadas a la pregunta de si “el poder de negociación colectivo de los empleados es alta”.

En una economía con información asimétrica, donde si la información que tiene cada una de las partes es verdadera y se cumple con lo esperado o pactado, puede crear una situación donde las relaciones laborales sean cooperativas entre empresa y empleados; por el contrario, si la información que se obtiene no es real y no se cumple con lo pactado, puede causar el fracaso en las negociaciones entre empresa y empleados y generar conflictos laborales, además de ineficiencias y un mayor desempleo cuando se está en equilibrio; pero estas ineficiencias pueden disminuir mediante un aumento en la confianza, todo ello, a través de interacciones repetidas a lo largo del tiempo entre las empresas y los empleados, nos demuestran como el grado de confianza en el equilibrio, que es considerada como la percepción que se tiene de la calidad de las relaciones laborales, depende tanto de factores económicos como no económicos. Por lo tanto, tomando el estudio de Blanchard y Phillippon (2006, pág.2), podemos considerar que las relaciones laborales pueden ser definidas como el grado de confianza que existe entre las empresas y los trabajadores, definiendo confianza, como la apreciación que se tiene de la calidad de las interacciones entre empresa y empleado. Además hay que añadir que la reputación de la empresa juega un papel importante a la hora de generar confianza a los empleados.

Blanchard y Phillippon (2006, pág.4), señalan que hay una relación negativa entre las relaciones laborales y el desempleo. Un primer factor a considerar para dar respuesta a este hecho es que los diferentes países pueden haber sufrido distintos choques entre 1970 y 2000, donde los países afectados por peores choques, podrían haber experimentado un desempleo mucho mayor, una mayor reducción en el tamaño de las empresas y por ello, unas relaciones laborales mucho peores. Para demostrar este hecho, hacen uso de los datos de la actividad huelguística de la década de 1960, haciendo uso de dos tipos de medida; número de trabajadores involucrados en conflictos laborales y el número de días que el trabajador no ha trabajado, en el cual hay dos cuestiones importantes a destacar: la primera cuestión es que España y Portugal en esa época estaban bajo una dictadura, donde las huelgas eran

ilegales. La segunda cuestión es que en 1968 y 1969, una serie de países presentaban una alta conflictividad laboral y niveles inusuales de actividad huelguística. Debido a estos factores, construyen una medida para las huelgas mediante el uso de la media de la actividad huelguística en los períodos que van desde 1960 hasta 1967, evitando así coger toda la década, donde los datos podrían alterarse con la introducción de los años 1968 y 1969. Los resultados obtenidos mediante la muestra, señalan que la actividad huelguística en la década de 1960 está asociada con una peor calidad en las relaciones laborales en la actualidad. Esto manifiesta que las relaciones laborales no cambian mucho entre países, tal vez debido a que los países se vieron afectados por choques muy similares.

Un aspecto a destacar, es el relacionado con que las huelgas llevadas a cabo en 1960 y las tasas de desempleo, están impulsadas por países que tienen las mismas características. Crouch (1993), destaca que las relaciones laborales se vieron influenciadas por las actitudes del estado hacia los sindicatos a principios del siglo XIX. Crouch (1993), diferencia en tres categorías los países, donde señala que países como Francia, España, Italia y Portugal eran países donde el estado estaba en contra de los sindicatos, debido a que se pretendía crear y mantener una política monopolista en la que la política fuera el único órgano que tomase decisiones, ello hizo que se formase movimientos obreros en contra de ese hecho. Países como Noruega, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido e Irlanda, eran países donde el estado era neutral hacia los sindicatos. Y por último, países como Alemania, Holanda, Suiza y Austria, eran países donde el estado apoyaba a los sindicatos.

Blanchard y Phillippon (2006, pág.6), haciendo uso de las tres categorías definidas por Crouch (1993), confirman que las relaciones laborales hostiles son causantes de las altas tasas de desempleo entre 1960 y 1970, donde las huelgas y el desempleo aumentaron mucho más en los países cuyas relaciones laborales eran hostiles. Pero a partir de 1980 encuentran una

situación anormal que consiste en que el desempleo de la década de 1980 y años posteriores, aumentaba o se mantenía constante, pero la actividad huelguística disminuía; especialmente en países donde había malas relaciones laborales. Esta situación hace que lo expuesto anteriormente no se adapte correctamente a partir de 1980, es por ello que intentan encontrar explicaciones que causan esta situación.

El modelo de Blanchard y Phillippon (2006, pág.20), da una explicación de la evolución de las huelgas y el desempleo antes de 1980, donde los países difieren en la calidad de las relaciones laborales. Referente a los choques negativos similares, los países reaccionan de manera distinta, cuya actividad huelguística y el desempleo aumenta en países con relaciones laborales hostiles. Sin embargo, no pueden dar una explicación con su modelo de lo que sucedió después de 1980, es decir, cuando hubo una disminución de las huelgas junto a un aumento del desempleo.

Blanchard y Phillippon (2006, pág.21), intentan dar una explicación sobre lo sucedido. Las empresas ante los fracasos en las negociaciones y en la alta actividad huelguística, son susceptibles de cambiar su actividad o tecnología con el fin de disminuir las probabilidades de fracaso en la negociación. Una manera de realizarlo es que las empresas reduzcan el papel del trabajador en la producción y así disminuir los riesgos que hay en las negociaciones con el trabajador. Caballero y Hammour (1998), destacan que un aumento del poder de negociación de los empleados en Europa en la década 1970, puede haber conllevado a que las empresas decidiesen cambiar sus técnicas a unas más intensivas en capital en los años 1980 y 1990, lo que hace que haya un aumento en el desempleo.

Blanchard y Phillippon (2006, pág.22), destacan que la información asimétrica y los fracasos en las negociaciones entre empresas y empleados, puede disminuir mediante la confianza o la reputación de la empresa. Señalan que los países se enfrentan a similares condiciones económicas y que las

diferencias en la evolución del desempleo, son debidas a las desigualdades que existen en la confianza. Por lo tanto, cuanto menor sea el grado de confianza, peor serán los efectos cuando haya un aumento de la incertidumbre; donde una mayor incertidumbre conlleva a más huelgas, más fracasos en las negociaciones y una menor entrada de empresas. Se observa que a partir de 1970, la incertidumbre en la empresa aumentó, donde los países con un alto nivel de confianza tuvo poco efecto en el desempleo y en las huelgas. En cambio, en los países donde hay un bajo nivel de confianza tuvo un mayor efecto con el consiguiente aumento de desempleo y de actividades huelguísticas. Con el paso del tiempo, empezó a ser rentable para estas empresas pasarse a una tecnología determinada. Como resultado, se ha mantenido en unos niveles altos el desempleo, pero las huelgas han disminuido.

1.2. ¿Qué se entiende por empresa familiar?

Para analizar las relaciones laborales en las empresas familiares, primero hay que definir que es una empresa familiar. Bru y Crespí (2006), definen empresa familiar de un modo general, como aquella empresa que forma parte de una misma familia a lo largo del tiempo y de una manera prolongada, además, de que la empresa debe estar dirigida por uno o más miembros de la familia. Hay que destacar que las empresas con dos o más familias propietarias de la empresa, también son consideradas empresas familiares.

A la hora de separar los tipos de empresas, surgen ciertas cuestiones en el momento de clasificarlas y ello hace que nos planteemos si la definición de empresa familiar es la correcta. Un problema que nos encontramos a la hora de definir empresa familiar es que si la empresa familiar para que sea tal, es obligatorio que la propiedad de la empresa esté en manos de una familia; si nos centramos en una definición estricta de empresa familiar, sería aquella en que el 100% o la mayoría de capital con derecho a voto, es de propiedad

familiar. Esto significa que la familia tiene la capacidad de tomar decisiones en la gestión de la empresa e influir en el destino de ésta.

Esto nos hace pensar sobre la definición de empresa familiar, ya que en determinados momentos, la empresa familiar necesita nuevos socios para la correcta gestión de la empresa. Este hecho, conlleva a que los socios tengan una participación importante dentro de la empresa, obligando a la familia a que tenga que ceder parte de la propiedad de la empresa y con ello parte del control de la misma. Además, hay que destacar que si la empresa familiar consiste en tener el 100% de la propiedad, quedarán excluidas las empresas que coticen en bolsa, debido a que la propiedad está muy disgregada entre muchos accionistas.

Una segunda cuestión que se nos plantea a la hora de definir empresa familiar, es la que está relacionada con la gestión de la empresa, donde una definición estricta de empresa familiar nos obliga a que la dirección de la empresa esté en manos de la familia a la hora de la toma de decisiones importantes. Esto nos hace plantearnos si podemos considerar empresa familiar, las empresas que ceden parte del control de la empresa. Por lo tanto, no consideraremos empresa familiar a las empresas que ceden la totalidad del control, pero si serán consideradas empresas familiares, aquellas que los familiares tengan los derechos de voto que garanticen que la familia tiene el poder y la última palabra en determinadas decisiones. Otro aspecto a destacar, es si podemos considerar empresa familiar a las empresas que ceden todo o parte de la gestión de la empresa. Encontramos empresas que tienen a profesionales gestionando la empresa; debido a la mejor formación o especialización en cierta área, con ello se pretende una mejor gestión y el cumplimiento de ciertos objetivos empresariales.

Otra cuestión que se tiene que plantear, es si las empresas familiares han de ser consideradas como tal, cuando no está garantizada la continuidad de la familia y la gestión familiar a la hora de transmitir la propiedad a las

siguientes generaciones. Podemos encontrar empresas que a la hora de transmitir la propiedad a la segunda generación de la familia o siguientes, no sobrevivan debido a distintas circunstancias, como puede ser: el no interés en el negocio, la venta de la empresa, etc.

Por último, las empresas familiares son consideradas como empresas que ofrecen una mayor seguridad en el empleo, además de tener horizontes más largos. Por lo tanto, nos puede crear ciertas dudas al considerar empresas familiares; empresas que a causa de choques negativos en la economía, pongan en duda la seguridad que las empresas familiares ofrecen a los trabajadores. Un ejemplo de ello es la crisis que se está viviendo en la actualidad en España, donde el empleado no tiene la sensación de que su trabajo esté asegurado.

Como podemos observar, no hay una definición empírica de lo que podemos considerar empresa familiar, ya que como hemos mencionado antes, surgen problemas a la hora de encontrar una definición para empresa familiar. Si optamos por considerar empresa familiar, como la empresa que debe de estar el 100% gestionada y controlada por los miembros de una familia, puede ocurrir que las empresas que formen parte de la muestra sean pocas y de tamaño reducido; provocando así unos resultados pobres o no representativos de la realidad, además hay que señalar que cuanto más restrictivas sean las características que deben de tener las empresas para considerarse empresa familiar, más pequeña será la muestra de estudio. Es por ello, que los autores de los artículos que se estudiarán, introducen medidas para poder clasificar las empresas como familiares y no familiares. Encontramos que ciertos autores, consideran que con un 20% de derechos de voto en empresas cotizadas, la familia puede ejercer control y considerarse la empresa como empresa familiar. Por otro lado, otros autores consideran que con que una familia posea el 50% de la empresa puede considerarse empresa familiar, además de poder ejercer el control en ella. Vemos que son herramientas para facilitar la clasificación de la empresa como familiar o no, además de ayudar a obtener una muestra

mayor y representativa para llevar a cabo sus respectivos estudios. Ello, no quiere decir que estos porcentajes de participación sean los necesarios para considerarse empresa familiar; encontramos empresas donde el porcentaje de participación de la familia es inferior a estos porcentajes y tienen control de la empresa y es considerada empresa familiar.

Para llevar a cabo el estudio, haremos uso de las distintas características que presentan los siguientes autores para definir una empresa como empresa familiar, estas características son las siguientes:

Tanto en el estudio de Mueller y Phillippon (2011, pág.222) y el estudio de Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011, pág.22), realizan una primera definición de empresa familiar utilizando la definición de Sraer y Thesmar (2007), en el que se considera empresa familiar; cuando en empresas cotizadas, un miembro o los miembros de una familia poseen más del 20% de los derechos de voto, es decir, que si los derechos de voto sumados, en su conjunto, de los miembros de una familia o de un único miembro, superan el 20% del capital social de la empresa con derecho a voto, se considerará esta empresa como empresa familiar. Esta definición es para todas las empresas que cotizan en bolsa y las que no; pero el estudio de Mueller y Phillippon (2011), se concentra en empresas que cotizan en bolsa, ya que los datos que ofrecen son más fiables comparados con las empresas que no cotizan.

En sus respectivos estudios para no incluir solamente a las empresas que cotizan en bolsa, recogen una segunda definición de empresa familiar, para así introducir en su estudio a las empresas que no cotizan, ya que las empresas familiares son menos propensas a ser cotizadas en bolsa, en este caso se centran en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Esta segunda definición esta extraída del artículo de Bloom y Van Reenen (2007), en el que se considera empresa familiar, cuando la empresa es propiedad de la familia, donde el fundador o los miembros de la familia de la segunda generación son los principales accionistas. Por lo tanto, esta definición está

basada en la transferencia intergeneracional, donde una empresa sólo puede ser empresa familiar cuando se pretenda que haya una transferencia a la siguiente generación.

Por último, el estudio realizado por Siebert, Peng y Maimaiti (2011, pág.10), define de una manera distinta lo que se puede considerar empresa familiar. Definen y consideran empresa familiar, si un único individuo o familia, posee como mínimo el 50% de la empresa, además de que debe ser gestionada por parte de la familia de manera activa. En esta definición incluye a las empresas públicas y privadas de responsabilidad limitada, además de las sociedades anónimas.

Para concluir este punto, Siebert, Peng y Maimaiti (2011, pág.4 y pág.5), señalan que ventajas y desventajas puede reportar una empresa familiar. Una ventaja a destacar, es que con generaciones de una misma familia concentradas en la misma empresa, las habilidades de gestión empresarial se pueden transmitir entre generaciones creando así conocimientos heredados. Por otro lado una desventaja, es que al intentar realizar estrategias basadas en la transferencia intergeneracional, puede causar ciertos problemas a la hora de planear la sucesión en la empresa y en la gestión del talento.

1.3. Comparación de las relaciones laborales en las empresas familiares y no familiares.

En este punto analizaremos como son las relaciones laborales según la propiedad de la empresa y que problemas podemos encontrar en los distintos tipos de empresa. Las empresas familiares se caracterizan por ser empresas que ofrecen una mayor seguridad al empleado comparado con las empresas no familiares, donde las empresas familiares parecen tener una mayor capacidad de establecer relaciones a largo plazo con los empleados, provocando así una mayor seguridad a los empleados, además que en las empresas familiares, los directivos tienen relaciones más cercanas con los

empleados, ello puede provocar que los empleados tengan un comportamiento cooperativo hacia la empresa. Es por ello, que en una economía donde hay información asimétrica y que provoca ineficiencias; aumento del desempleo y fracasos en las negociaciones entre empresa y empleado, haya un mayor número de empresas de propiedad familiar.

Mueller y Phillippon (2011, pág.218), señalan que la propiedad familiar tiene grandes implicaciones en el crecimiento económico, donde se ha observado que en las empresas familiares donde hay un traspaso de la propiedad a las siguientes generaciones, donde el directivo es un miembro de la familia, afecta negativamente al crecimiento económico de la empresa. Además, las empresas familiares se oponen mucho más a que la empresa esté disuelta en muchos accionistas para así no perder poder; esto hace que no tengan la capacidad de captar más capital mediante nuevos accionistas y por lo tanto repercute negativamente al crecimiento económico de la empresa.

Pérez – González, Bennedsen, Kasper Meisner y Wolfenzon (2007), señalan que la sucesión en la familia afecta negativamente a los resultados de la empresa, especialmente en industrias de rápido crecimiento, industrias con mano de obra de alta cualificación o en grandes empresas, donde las capacidades de gestión deben de ser valiosas. En cambio, destacan que las empresas familiares donde el que dirige la empresa es una persona que no pertenece a la familia, generan más valor. Como consecuencia del bajo rendimiento de los directivos procedentes de la sucesión familiar, encuentran que las empresas menos rentables tienen una mayor probabilidad de quebrar o liquidarse, comparado con las empresas familiares donde la empresa está dirigida por un directivo no perteneciente a la familia. Un motivo que encuentran para dar respuesta a este fenómeno, es que encuentran que los directivos que no pertenecen a la familia tienen más formación que los directivos que proceden de la misma familia. Otro motivo es que los directivos pertenecientes a una familia suelen tener poca capacidad de crecimiento.

Otro aspecto a señalar, es que las empresas familiares son más propensas a traspasar el control de la empresa a los hijos varones, antes que traspasarlo a las hijas, aunque estas hayan sido las primeras en nacer. Este hecho nos hace ver que el sexo del hijo repercute en las decisiones de nombrar a un director ejecutivo para poder dirigir a la empresa, donde se elige a la próxima persona que llevará a cabo las tareas de gestión de la empresa mediante una variable exógena, en este caso el sexo del hijo. Pérez – González, Bennedsen, Kasper Meisner y Wolfenzon (2007), indican que empresas con un hijo varón como director general, experimentan un descenso en el crecimiento de la empresa, aunque señalan que las sucesiones familiares tienden a ocurrir en pequeñas empresas, donde consiguen ser más rentables que en aquellas empresas donde los directores generales no están relacionados con la familia.

Por último, sugieren que las sucesiones familiares tienden a ocurrir cuando se espera que el rendimiento de la empresa es malo y quieren mejorarlo o cuando en situaciones difíciles hay un director no relacionado con la familia dirigiendo la empresa. Es por ello, que cuando las empresas familiares van mal, suelen poner a alguien de la familia para paliar los efectos negativos. En cambio, cuando la empresa está bien, es mejor que esté al frente un directivo no perteneciente a la familia, para conseguir así un mayor crecimiento.

Como vemos, cuando la empresa tiene problemas y ponen a sus hijos a dirigir la empresa, por lo general la empresa va a peor. Ello no quiere decir que sean malos directivos, porque puede dar la casualidad de que hayan puesto a un miembro de la familia con el objetivo de conseguir que la empresa vaya a mejor o pueden que hayan decidido traspasar la dirección de la empresa a un familiar, cuando la empresa comenzaba a estar peor. Además, las empresas familiares son importantes para hacer frente a situaciones conflictivas, pero para otras situaciones puede que no sean el tipo de propiedad que más convenga. Si la empresa quiere que el control sea familiar, puede que este

hecho vaya en contra del crecimiento de la empresa, pero por otro lado, la propiedad familiar es capaz de resolver mejor las situaciones conflictivas. Puede ser que las empresas familiares que son capaces de resolver las situaciones conflictivas sean empresas de reducida dimensión, pero al menos están solucionando un problema. Al fin y al cabo, un tipo de propiedad no es mejor que la otra, ya que cada tipo de propiedad ofrece y resuelve ciertas cosas que la otra no resuelve o las resuelve de peor manera.

Como hemos mencionado anteriormente, los problemas que causa la información asimétrica, pueden disminuir mediante la confianza que la empresa proporciona al empleado, además de la reputación empresarial. Por lo tanto, es de esperar que las empresas familiares proporcionen una mayor confianza al empleado, donde hay una mayor interacción entre el empleado y la empresa. También podemos destacar que las empresas familiares al ofrecer más confianza, pueden ser empresas que a ojos de los empleados presentan una mayor reputación. Esto es debido a que en empresas familiares, hay una relación mucho más cercana entre directivos y empleados, además que este tipo de propiedad tiene una mayor capacidad de mantener contratos a largo plazo. Por lo tanto, al ofrecer una relación a largo plazo, podemos encontrar que los empleados renuncian a ciertas cosas o se esfuerzan mucho más para ayudar a la empresa, pero con la condición de que ésta se comprometa a recompensarlos en un futuro. Si se llega a la situación de que llegado el momento, los directivos de la empresa no recompensan a sus empleados como prometieron, provoca que la confianza que se tiene de la familia y de la empresa disminuya, afectando así a la reputación. En cambio, si los directivos de la empresa cumplen, los empleados pueden tener un comportamiento cooperativo con la empresa y afectar positivamente a la reputación de la empresa.

Otro factor a considerar es el de la autoridad dentro de la empresa, donde en las empresas familiares, el dueño suele tener la última palabra, por lo tanto, si el dueño dice algo, se cumple y se lleva a cabo. Este aspecto en las

empresas no familiares puede ser difícil de ver, ya que al tener la propiedad muy disgregada, puede que no tenga el suficiente poder como para ejercer autoridad, por lo tanto, si el dueño dice algo, puede ocurrir que lo que pretendía conseguir no se lleve a cabo.

Las empresas ante fracasos en las negociaciones y un aumento de la actividad huelguística, es de esperar que actúen mediante la reducción del papel del trabajador en la producción; por lo que cambian hacia una producción intensiva en capital. Esto nos hace reflexionar sobre la posición de la empresa familiar ante estos problemas, donde al ser empresas que sufren menos ante choques en la economía, es de esperar que el empleado tenga un papel mucho mayor en la producción en este tipo de empresas y no sea una producción intensiva en capital.

2. Estudios que explicaré

Para llevar a cabo este análisis, haremos uso de varios estudios para analizar cómo son las empresas familiares, debido a que las empresas son distintas entre sí, por ejemplo, la estructura empresarial de Estados Unidos es distinta a la que encontramos en Europa.

El primero de ellos será el realizado por Holger M. Mueller y Thomas Phillippon, publicado en 2011 *“Family firms and labour relations”* en el que se estudia las empresas familiares y las relaciones laborales, se centran en las empresas francesas que cotizan en bolsa, debido a que encuentran que el empleo en las empresas familiares son menos sensibles a las perturbaciones en la industria comparado con las empresas con muchos accionistas. Además, las empresas familiares francesas ofrecen a sus empleados trabajos más seguros, a partir de ello realizan un estudio para ver si los empleados tienen un comportamiento cooperativo hacia la empresa. Otro aspecto a destacar es que se intenta dar una explicación de porqué las empresas familiares, son más eficaces comparado con las no familiares, cuando se enfrentan a relaciones laborales difíciles o desfavorables.

Estos autores para dar respuesta a distintos aspectos, utilizan distintos datos. Para ver si las empresas familiares se concentran más en países donde las relaciones laborales son hostiles, utilizan una pequeña muestra de 30 países. Para observar si las relaciones laborales entre trabajadores y empresa cooperan mutuamente, se centran en empresas francesas que cotizan en bolsa, para ello utilizan los datos de la “Enquête Réponses”, que está basada en encuestas realizadas a gerentes en 1998. Para la obtención de datos para saber el tipo de propiedad de las empresas que cotizan en bolsa, hacen uso de cuatro fuentes de información distintas, en las que encontramos:

1. Stijn Claessens, Simeon Djankov y Larry H.P. Lang (2000). Proporcionan datos de 9 países del Asia oriental: Hong Kong, Indonesia, Japón, Corea del sur, Malasia, Filipinas, Singapur, Taiwan y Tailandia, donde las empresas de Asia oriental son principalmente de propiedad familiar, sobre todo en economías menos desarrolladas. Queda excluida Japón ya que únicamente el 10% de las empresas son de propiedad familiar.
2. Mara Faccio y Lang (2002). Proporcionan datos sobre la propiedad de las empresas de 13 países de Europa occidental, donde Francia y Alemania poseen un 65% de empresas que son de propiedad familiar, y Reino Unido un 24%.
3. Yoser Gadhoun, Lang y Leslie Young (2005). Proporcionan datos de las empresas que cotizan en bolsa de los Estados Unidos en 1996, donde el 20% de las empresas que cotizan en bolsa, son empresas familiares.
4. La Porta, López de Sailanes y Shleifer. Proporcionan datos sobre las 20 empresas más grandes de 27 países ricos entre 1995 y 1996.

Por último, para estudiar la actividad huelguística, hace uso de los datos de la actividad huelguística de la década de 1960, adoptadas por Oliver Blanchard y Phillippon (2006).

El segundo estudio del cual haremos uso para tratar como son las relaciones laborales en las empresas familiares, es el realizado por W.S. Siebert, Fei Peng y Yasheng Maimaiti, publicado en 2011 "*HRM Practices and Performance of Family – Run Workplaces: Evidence from the 2004 WERS*" en el que se estudia si las empresas familiares proporcionan una visión a largo plazo en términos de contratación, seguridad laboral, además de proporcionar a los trabajadores mayor lealtad hacia la empresa.

Para llevar a cabo su estudio, utilizan un conjunto de datos proporcionados por la encuesta WERS 2004, cuya muestra representa a nivel nacional más de 2000 puestos de trabajo y aproximadamente 23000 trabajadores. Es por ello, una muestra representativa de todos los lugares de trabajo, en el que se incluyen tanto empresas públicas como privadas de Gran Bretaña y que emplean a más de 5 trabajadores, donde el 21% de los trabajadores, trabajan en empresas familiares. Hay que tener en cuenta que en esta muestra quedan excluidas la agricultura y la minería.

Por último, haremos uso del estudio realizado por Andrea Bassanini, Eve Caroli, Antoine Rebérioux y Thomas Breda, publicado en 2011 "*Working in family firms: less paid but more secure?*" en el que se investiga el paquete de remuneraciones en empresas familiares y no familiares. Para la consecución de su estudio, han hecho uso de datos de gerentes y empleados de unas 2000 empresas familiares francesas del año 2004, donde la mayoría de ellas no cotizan en bolsa.

La primera fuente de datos del que se hace uso es el de las "Enquête Réponses" (Relations professionnelles et Négociations d'Entreprise), consiste

en una base de datos sobre la propiedad de las empresas y que no cotizan en bolsa.

(Déclarations Annuelles de Données Sociales) DADS, nos da información sobre los salarios brutos de los empleados de empresas francesas. Por último, la última fuente de datos del que hacen uso es el de (Données sur les Mouvements de Main – d'Oeuvre) DMMO, que proporciona datos trimestrales sobre las contrataciones y separaciones de los empleados para empresas con 50 o más empleados. Además del uso de (Enquête sur les Mouvements de Main – d'Oeuvre) EMMO, que proporciona datos trimestrales sobre las contrataciones y separaciones de los empleados para empresas con menos de 50 empleados.

2.1. ¿Qué hipótesis quieren demostrar y qué técnicas utilizan?

Mueller y Phillippon (2011), se centran en dar una explicación del porqué las empresas familiares, dentro de un entorno en el que las relaciones laborales son conflictivas, resuelven mejor los conflictos laborales. Todo ello, por dos razones: la primera es porque los directivos pertenecientes a una familia pueden soportar mayores costes de enfrentarse a situaciones donde las relaciones laborales son conflictivas, comparado con los directivos no familiares. La segunda razón es debido a que las empresas familiares pueden sostener los contratos de trabajo a largo plazo; esto puede implicar que los empleados tengan un comportamiento cooperativo con la empresa cuando la empresa está situada en un país donde las relaciones laborales son hostiles.

Para llevar a cabo el estudio, hacen uso de encuestas de calidad de las relaciones laborales. Primero, hacen uso de datos de empresas francesas que cotizan en bolsa; el uso de estos datos es debido a que el trabajo en las empresas de propiedad familiar es menos sensible a las alteraciones de la industria. Las empresas familiares francesas ofrecen a sus empleados un empleo más seguro, es por ello que se intenta ver si los empleados tienen un

comportamiento cooperativo. Para ver si el comportamiento de los empleados es cooperativo, hacen uso de los datos “Enquête Réponses”. Consiste en una encuesta realizada a gerentes en 1998, donde se les preguntan dos cuestiones: La primera es ¿ha habido alguna huelga en los tres últimos años? y la siguiente es ¿cuál es el porcentaje de empleados que están sindicalizados? Por último, para estudiar la propiedad de las empresas que cotizan en bolsa, se centran en las cuatro fuentes de información distintas que hemos descrito anteriormente.

El problema que se encuentra al utilizar estos datos, es que se centran en empresas que cotizan en bolsa y las empresas familiares no están predispuestas a ser cotizadas en bolsa. Para solucionar este problema, estudian a 3889 pequeñas y medianas empresas de 12 países.

Mueller y Phillippon (2011, pág.227), para estudiar la calidad de las relaciones laborales, hacen uso de los datos procedentes de dos encuestas. La primera encuesta procede del Instituto Internacional de Desarrollo Gerencial, donde se pregunta a los directivos que respondan al enunciado: “Las relaciones laborales son en general conflictivas, productivas, etc.” La segunda encuesta procede de la publicación del Informe Global de Competitividad, donde se pregunta a los directivos si están de acuerdo con la afirmación de si “Las relaciones empleado y empresa son generalmente cooperativas”.

Para finalizar el estudio, Mueller y Phillippon (2011, pág.220), estudian si los datos obtenidos mediante el uso de encuestas, también ocurren con datos reales como son las huelgas, para ello, utilizan datos reales de la actividad huelguística de la década de 1960 de los países occidentales. El motivo del porqué hacen uso de este periodo, es debido a que muchos factores que afectan a la actividad huelguística fueron similares en los países occidentales.

Siebert, Peng y Maimaiti (2011), intentan hallar con su estudio, una respuesta a la pregunta de si las empresas de propiedad familiar ayudan a

tener mejores relaciones laborales, ayudando así al rendimiento de la empresa. Por ello, analizan si se puede esperar en este tipo de propiedad, una relación más estrecha y a largo plazo, entre directivos y empleados, permitiendo así una mayor seguridad en el empleo; además de promover una mayor lealtad de los empleados. Para ello, diferencian entre empresas familiares que son de gestión familiar y las que están gestionadas por un no familiar.

Para llevar a cabo el estudio, hacen uso de los datos de los empleados y directivos que coinciden en el lugar de trabajo, tanto en empresas familiares como no familiares, para ver si hay ventajas a la hora de gestionar las relaciones laborales. Concretamente, utilizan los datos de las encuestas WERS 2004 que ha sido descrita anteriormente, donde el directivo que trata con el personal, debe completar la encuesta durante una entrevista de dos horas. Además, se aplica una encuesta a empleados de la empresa a una muestra aleatoria de 25 trabajadores, donde además de preguntar sobre las ganancias y antecedentes personales, también se les pregunta sobre los sentimientos de lealtad de los empleados y la seguridad laboral.

Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011), estudian el paquete de remuneraciones que se pueden encontrar en las empresas familiares y no familiares, investigando los salarios de los empleados en ambos tipos de empresas. También en su estudio, analizan la seguridad laboral de las empresas, para ver si hay una medida de compensación entre los salarios pagados a los empleados y la seguridad ofrecida.

Para analizar estos factores, hacen uso de distintas herramientas. Para el estudio de la propiedad de la empresa y los salarios, hacen uso de la ecuación estándar de los salarios de Mincer (1974). Para el análisis de si las empresas de propiedad familiar ofrecen en el paquete de remuneración una mayor seguridad, estiman una relación entre las tasas de separación, disponibles de cada trimestre desde 1997 a 2007, y la propiedad de la familia, disponibles solamente para el año 2004. Por último, un aspecto a destacar de

la seguridad laboral, es si las empresas familiares tienen una percepción de menor riesgo a la pérdida del empleo, para ello hacen uso de datos de 2004, sobre la percepción que se tiene sobre el riesgo de la pérdida de empleo en el futuro.

Las fuentes de datos utilizados para llevar a cabo su estudio son los mencionados en el apartado anterior, donde hacen uso de la encuesta “Enquête Réponses”, donde se encuestó a una muestra de 2930 establecimientos con menos de 20 trabajadores. Para saber sobre la propiedad de la empresa, la gestión innovadora o el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); se le preguntó al directivo: “¿Cuál es el tipo principal de accionistas en la empresa?”, según la respuesta se puede dividir en empresas de propiedad familiar o propiedad no familiar. También se les preguntó a los directivos la proporción de trabajadores que hacen uso de ordenadores, internet o intranet. Para obtener información sobre la productividad laboral, hicieron uso de los datos de DIANE. Para la obtención de información sobre los salarios brutos, hacen uso de los datos que proporciona DADS.

Por último, hacen uso de la base de datos DMMO/EMMO. DMMO proporciona datos trimestrales sobre las contrataciones y separaciones de los empleados para empresas con 50 o más empleados, por el contrario, el EMMO proporciona los mismos datos, pero en este caso para empresas con menos de 50 empleados.

3. Aspectos de las relaciones laborales y la empresa familiar

En este apartado analizaremos como son las relaciones laborales en las empresas familiares, enfocándonos en los estudios realizados por:

- Holger M. Mueller y Thomas Phillippon, publicado en 2011 “*Family firms and labour relations*”

- W.S. Siebert, Fei Peng y Yasheng Maimaiti, publicado en 2011 *“HRM Practices and Performance of Family – Run Workplaces: Evidence from the 2004 WERS”*
- Andrea Bassanini, Eve Caroli, Antoine Reberioux y Thomas Breda, publicado en 2011 *“Working in family firms: less paid buy more secure?”*

3.1. ¿Las empresas familiares están más presentes en países donde hay conflictividad laboral?

En este apartado se quiere dar respuesta a la pregunta de si las empresas familiares están más presentes en países donde las relaciones laborales son hostiles, entendiendo por relaciones laborales hostiles al acoso (laboral o moral), donde se intenta producir miedo al trabajador dentro de su puesto de trabajo. También, se quiere dar respuesta a si las empresas familiares son eficaces para enfrentarse a relaciones conflictivas.

Mueller y Phillippon (2011), analizan las relaciones laborales además de otros aspectos como la regulación laboral y el poder de negociación sindical, para observar si las relaciones dentro del puesto de trabajo son cooperativas u hostiles. Para ello, hacen uso de medidas que están basadas en encuestas de calidad de las relaciones laborales y luego se estudian con datos reales de huelgas de la década de 1960, todo ello con el fin de ver si los trabajadores tienen un comportamiento cooperativo con la empresa. Hacen uso de los datos de la “Enquête Réponses”, que es una encuesta realizada a directivos, con el fin de obtener respuesta sobre si los trabajadores tienen un comportamiento cooperativo, para ello se realizan las siguientes preguntas: una de ellas consiste en ¿ha habido alguna huelga en los tres años anteriores?, la otra consiste en ¿cuál es el porcentaje de trabajadores que están sindicalizados?, además del uso de esta encuesta, utilizan otras dos encuestas para medir la calidad del trabajo en las relaciones laborales, para ello hacen uso de la

encuesta realizada por el Instituto Internacional de Desarrollo Gerencial, en el que se pide a los directivos que respondan a la pregunta: ¿Las relaciones laborales son en general hostiles, productivas, etc.? La otra encuesta de la cual hacen uso es la que se llevó a cabo por el Foro Económico Mundial y publicado por el Informe Global de Competitividad, donde se les preguntan a los directivos si están de acuerdo con la afirmación: ¿Las relaciones entre empresa y trabajador son generalmente cooperativas? A partir de estas preguntas, llegan a la conclusión de que las empresas familiares tienen tasas de sindicalización menores, experimentando así menores conflictos comparado con las empresas no familiares, ello no quiere decir que las empresas de propiedad familiar tengan la capacidad de alejar a los empleados de las relaciones laborales hostiles. Todo esto hace pensar que la presencia de sindicatos provoca que haya una mayor hostilidad laboral en algunos países, entre el empleado y la empresa.

Mueller y Phillippon (2011, pág.222), con el uso de datos de empresas francesas que cotizan en bolsa, señalan que las empresas familiares son menos sensibles ante las perturbaciones que se pudieran dar en el entorno laboral, ya que las empresas familiares proporcionan contratos con visión a largo plazo y mucho más seguros a los empleados. Alguno de los resultados obtenidos mediante la “Enquête Réponses”, es que las empresas familiares sufren menos actividad huelguística comparada con las no familiares y el número de empleados sindicalizados es menor, concretamente un 10% de trabajadores en las empresas familiares son trabajadores sindicalizados. Estos resultados ratifican que las empresas de propiedad familiar sufren menos conflictos laborales comparados con las empresas no familiares.

Otro factor para analizar es el relacionado con las huelgas, ya que puede ser una medida importante para ver si las relaciones laborales son hostiles en los países. Para ello, Mueller y Phillippon (2011, pág.242), hacen uso de los datos de la actividad huelguística en la década de 1960, adoptadas por Blanchard y Phillippon (2006). El uso de estos datos es debido a que en ese

período el nivel de desempleo era bajo y similar entre los países occidentales, donde el desempleo no era motivo de realizar huelgas. Con ello, se intenta analizar la calidad de las relaciones laborales y la propiedad familiar, para ver si también se obtienen los mismos resultados con el uso de datos reales como las huelgas. Hay que destacar que España, Portugal y Grecia no están incluidos en esta muestra, debido a que en esa época estaban bajo dictaduras y era ilegal realizar actividades huelguísticas.

Mueller y Phillippon (2011, pág.242-244), indican que existe una relación negativa entre la actividad huelguística en la década de 1960 y la calidad de las relaciones laborales en la década de 1990, donde de acuerdo a los resultados obtenidos mediante las encuestas, encuentran que la actividad huelguística en la década de 1960, predice las relaciones laborales y la propiedad familiar 30 años después. Se obtienen unos resultados que expresan que los países con una mayor actividad huelguística, son propensas a concentrar un mayor número de empresas familiares. Como se puede observar en las figuras 1 y 2 de Blanchard y Phillippon (2006), vemos que cuanto menor son las huelgas, mayor es la calidad de las relaciones laborales.

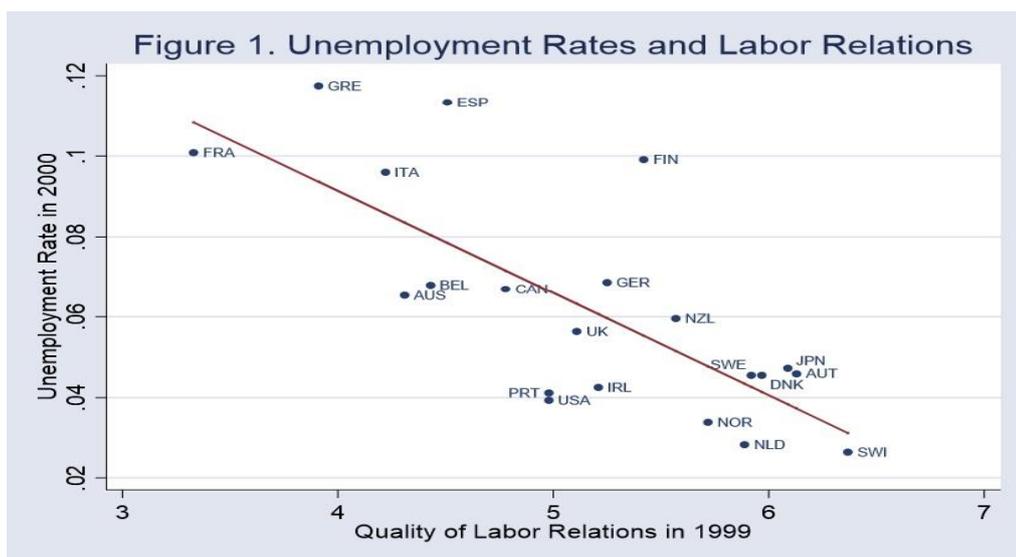


Figura1. Ratios de desempleo y relaciones laborales.

Fuente: Blanchard y Phillippon (2006)

La figura 1 muestra la relación negativa que hay en los países de la OECD entre la calidad de las relaciones laborales de 1999 y la tasa de desempleo de 2000. Esta figura ha sido construida a partir de las respuestas obtenidas a la pregunta: ¿Las relaciones entre la empresa y el trabajador son generalmente cooperativas? Como se observa, los países con una mayor calidad en las relaciones laborales, tienen menores tasas de desempleo.

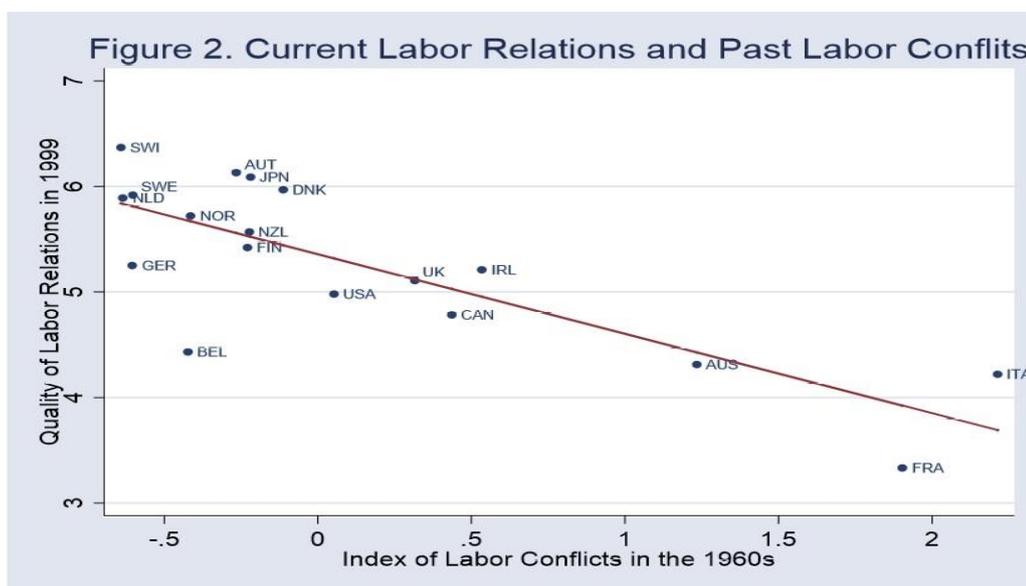


Figura 2. Relaciones laborales actuales y conflictos laborales pasados.

Fuente: Blanchard y Phillippon (2006)

En la figura 2, mediante el uso de la medida de calidad de las relaciones laborales de 1999 y la medida de la actividad huelguística en la década de 1960, se intenta obtener una idea de la relación de la calidad de las relaciones laborales de hoy, con la actividad huelguística de los años 1960. Como se muestra, el incremento de la actividad huelguística de los años 1960 está asociada con una menor calidad de las relaciones laborales en la actualidad.

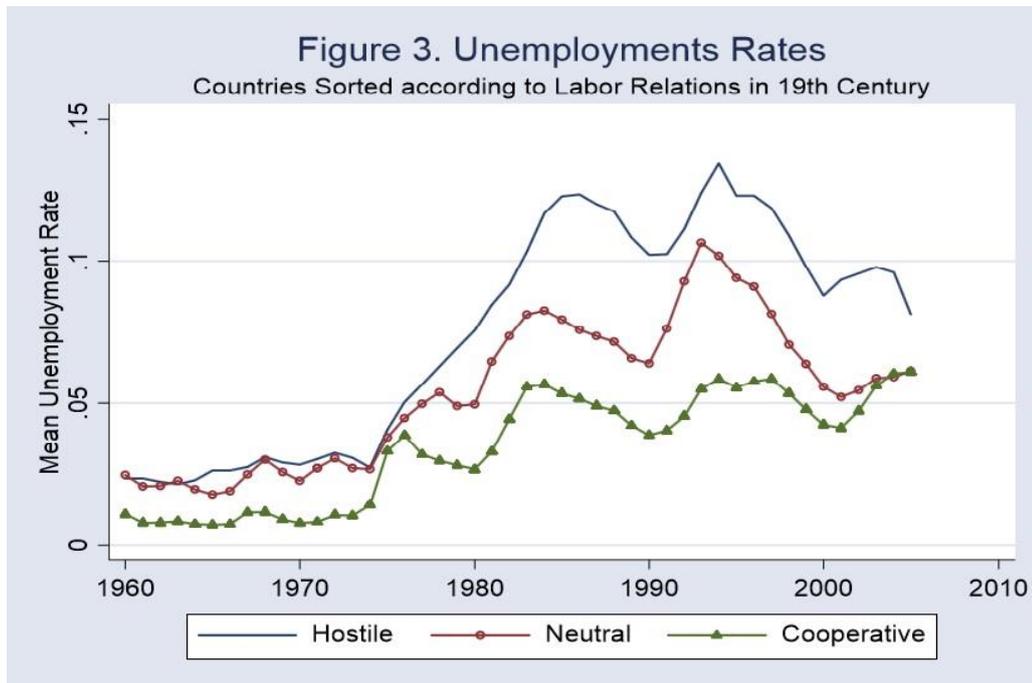


Figura 3. Ratios de desempleo.

Fuente: Blanchard y Phillippon (2006)

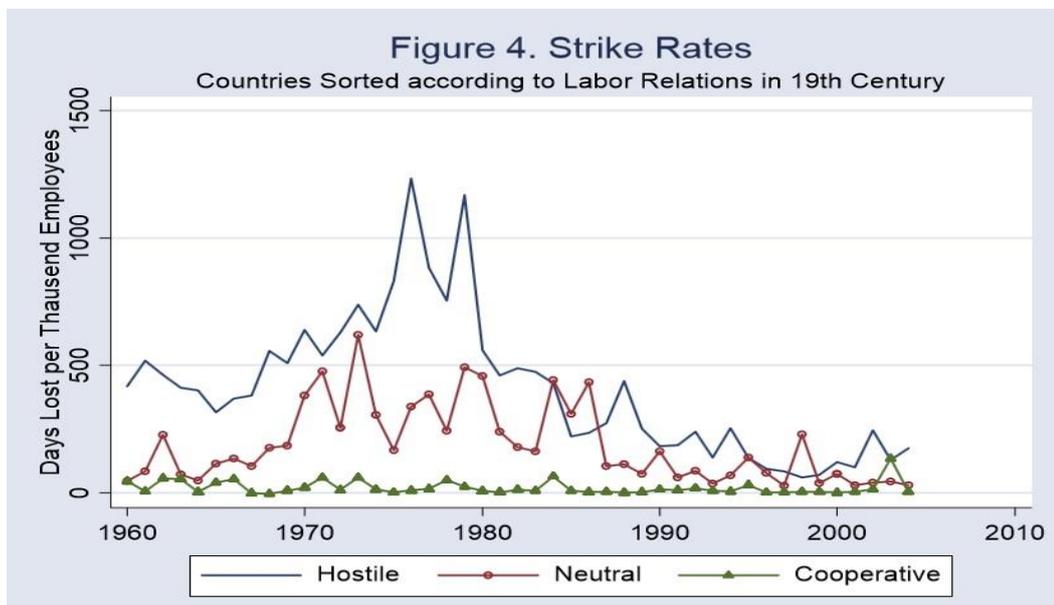


Figura 4. Ratios de huelga.

Fuente: Blanchard y Phillippon (2006)

En las figuras 3 y 4 vemos la evolución del desempleo y las huelgas para las distintas categorías definidas por Crouch (1993), donde se clasifican a los países como cooperativos, neutrales u hostiles. Como se observa, desde los finales de 1960 hasta los finales de 1970, tanto el desempleo como la actividad huelguística aumentaron considerablemente. Este aumento fue mucho más pronunciado en países donde las relaciones laborales eran hostiles. Por lo tanto, podemos señalar que países con relaciones laborales hostiles tienen una tasa mucho mayor en actividades huelguísticas.

Por lo tanto, observamos que los beneficios en las empresas familiares pueden llegar a ser mucho más grandes cuando las relaciones laborales son hostiles. Además, con el uso de las medidas basadas en encuestas de calidad de las relaciones laborales, Mueller y Phillippon (2011), señalan que en los países con relaciones laborales conflictivas hay una mayor presencia de empresas familiares en comparación con los países donde las relaciones laborales son cooperativas; por ello es de esperar que el número de empresas familiares sean mayores en países donde las relaciones laborales son difíciles.

La conclusión a la que llegamos, es que las empresas familiares son útiles si las relaciones laborales son conflictivas, en cambio no se puede llegar a la misma conclusión si nos encontramos en países donde no hay presencia de relaciones laborales conflictivas.

3.2. ¿La empresa familiar es mejor para la gestión de las relaciones laborales no conflictivas?

En este apartado nos concentraremos en como son las relaciones laborales dentro de la empresa familiar cuando se encuentran en un entorno donde las relaciones laborales no son hostiles. Para ello analizaremos las retribuciones que obtienen los empleados en las empresas familiares y no familiares. También analizaremos la seguridad y lealtad del trabajador dentro de las distintas propiedades y por último, nos centraremos en si los salarios y la

seguridad son un sistema de compensación que realizan los distintos tipos de empresa.

3.2.1. ¿Los salarios son similares en una empresa familiar y no familiar?

Un aspecto a destacar a la hora de analizar las relaciones laborales, es el que está relacionado con los salarios de los trabajadores. Hay evidencias que señalan que las empresas familiares pagan salarios más bajos comparados con las empresas no familiares. Hay que destacar que esta diferencia viene dada por el hecho de comparar puestos de trabajo similares.

Siebert, Peng y Maimaiti (2011), analizan el salario medio dentro del puesto de trabajo y lo relacionan con el salario medio del mismo puesto de trabajo dentro de la industria en que se encuentra. Se observa que las empresas familiares tienen un salario menor comparado con las empresas no familiares privadas y del sector público. Cabe señalar que hay una relación inversamente proporcional entre el salario y la seguridad en el empleo, donde un salario alto conlleva una reducción de la seguridad en el puesto de trabajo y viceversa.

Mueller y Phillippon (2011), señalan que en países donde hay una mayor desigualdad entre salarios puede provocar que las relaciones laborales sean peores. Además, las empresas familiares pueden estar relacionadas con la desigualdad en los salarios, es decir, países con una mayor desigualdad salarial pueden venir dados porque pocas empresas familiares tienen el control de una gran parte del mercado de valores. Esta visión es probable que sea cierta en algunos países, pero si nos fijamos en el conjunto de países no llega a ser cierta esta percepción.

Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011), mediante el uso de la muestra DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales); cuya muestra contiene la información de los salarios brutos por hora de los trabajadores del

sector privado francés, encuentran que hay diferencias salariales entre empresas familiares y no familiares, donde los trabajadores de las empresas familiares obtienen salarios más bajos comparados con las empresas que no son de propiedad familiar, aproximadamente un 20% menor. Este contraste entre salarios es debido a las diferencias no observables entre trabajadores de empresas familiares y no familiares.

Otro punto a destacar es que las políticas salariales son distintas entre empresas familiares y no familiares, donde un mismo trabajador que realiza la misma tarea, percibe un salario menor en una empresa familiar que en una no familiar, todo ello puede explicar la brecha salarial entre las distintas empresas. Además, se detecta que las políticas salariales sufren cambios cuando cambia la propiedad de la empresa, donde los trabajadores que permanecen en la misma empresa una vez realizado el cambio de propiedad, ven aumentado sus salarios en un 3% si la empresa pasa de familiar a no familiar y un descenso si ocurre en el sentido opuesto.

Por último, mediante la “Enquête Réponses”; donde se les pregunta a los trabajadores cuales son los factores que hacen que se motiven para realizar un mayor esfuerzo en el puesto de trabajo, se observa que los empleados de las empresas de propiedad familiar son menos sensibles a los incentivos salariales comparados con los empleados de las empresas no familiares.

3.2.2. Los conceptos de estabilidad y perspectivas a largo plazo ¿generan una mayor lealtad y seguridad laboral al trabajador?

Partimos de que las empresas familiares suscitan a tener horizontes a largo plazo, por ello este tipo de empresas han de invertir en proyectos de una rentabilidad menor que la que el mercado solicita, ya que, estas empresas para mantener horizontes a largo plazo deben invertir en proyectos menos arriesgados con el motivo de sobrevivir. Esto provoca un sentimiento de mayor credibilidad al trabajador a la hora de que las empresas se comprometan a

prestar empleos a largo plazo. Y es por esto, que las empresas familiares son vistas como empresas con la capacidad de crear lealtad y confianza a sus empleados, y por consiguiente una mayor seguridad laboral.

Siebert, Peng y Maimaiti (2011), tratando el tema de la estabilidad, encuentran que las empresas familiares ofrecen una mayor estabilidad comparada con las empresas que no lo son. La estabilidad es generada por las relaciones de confianza, que son mucho mayores en las empresas de propiedad familiar, provocando una mejora en las relaciones laborales además de una mayor lealtad de los empleados. Centrándonos en la lealtad de los empleados y en la seguridad laboral, hay que señalar que la lealtad acaba afectando positivamente al rendimiento empresarial. Concretamente, no aumenta la productividad, ya que hemos visto anteriormente que las empresas de propiedad no familiar son más productivas, pero aun así son mejores en calidad ofrecida, esto sugiere que en los puestos de trabajo, donde los empleados son más leales, no es necesario pagar de más por la productividad dada.

Los autores anteriormente citados nos señalan que la tasa de rotación de empleados en las empresas familiares es mucho menor que el de las no familiares; esto puede ser síntoma de que hay una mayor lealtad hacia la empresa y una mayor seguridad laboral, además es de destacar que los empleados de las empresas familiares realizan un número de horas de trabajo mayor que el de las no familiares, indicando que los empleados realizan un mayor esfuerzo y una mayor lealtad hacia la empresa.

Siebert, Peng y Maimaiti (2011), mediante el uso del panel WERS 1998 – 2004; muestra más pequeña que la WERS 2004 y en donde las sociedades anónimas no están incluidas, estudia si realmente las empresas familiares tienden a tener horizontes más largos, sobreviven por más años comparados con las no familiares. Se muestra que la tasa de supervivencia entre empresa familiar y no familiar es similar, por lo tanto, no apoya a la creencia de que las

empresas familiares al tener unos horizontes de tiempo más largos, sobreviven por más tiempo. Lambrecht (2005,267), señala que la vida de una empresa familiar ronda en torno a los 24 años, que es la media de años donde el fundador está al frente de la empresa, una vez que la primera generación se retira, la probabilidad de fracaso es mucho mayor.

Para concluir, vemos que buenas prácticas de la gestión de la propiedad familiar reportan ventajas como una mayor lealtad de los empleados hacia la empresa, una mayor seguridad en el empleo y un aumento en el rendimiento empresarial.

3.2.3. Un menor salario y una mayor seguridad ¿es un sistema de compensación?

Hoy en día los empleados de una empresa no sólo ven la contraprestación por su trabajo realizado como la cantidad de dinero que le es dada por sus prestaciones dentro de la empresa, sino que hay otros factores a tener en cuenta a la hora de remunerar a los empleados en las empresas familiares.

Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011), indican que las empresas familiares a la hora de reducir el tamaño de la empresa a causa de choques negativos de la economía, el número de despidos es mucho menor comparado con las empresas no familiares, ya que las empresas familiares optan más por realizar los ajustes necesarios en los contratos con el fin de no despedir a trabajadores. Un ejemplo de ello sería la reducción de la jornada laboral, donde se evita el despido del empleado a cambio de una reducción de horas de trabajo. Con ello, se quiere señalar que la seguridad laboral representa una parte importante de la remuneración, ya que los empleados tienen una gran preocupación sobre la seguridad en sus empleos.

En Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011), se señala como respuesta a la pregunta realizada en este apartado, que las empresas familiares al recibir salarios menores; ya discutido anteriormente, y una mayor seguridad laboral, es debido a un sistema de compensación.

Las empresas de propiedad familiar están relacionadas con los salarios bajos y el hecho de generar una mayor seguridad laboral. Esta seguridad hace que sea una parte para la compensación salarial, por lo tanto, si una empresa familiar cambia de propiedad y pasa a ser una no familiar, los salarios tenderán a aumentar, pero, a pesar de ello, la seguridad laboral disminuirá. En cambio, si una empresa no familiar pasa a ser una familiar, los salarios de los empleados tenderán a bajar pero se beneficiarán de una mayor seguridad en su empleo.

La conclusión a la que llegamos, es que si la empresa se enfrenta a una situación donde las relaciones laborales no son conflictivas, no importa qué tipo de propiedad escoja la empresa, ya que queda a elección del propietario. Tanto Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011), como Siebert, Peng y Maimaiti (2011), hablan sobre la empresa familiar, pero no se centran en países donde las relaciones laborales son conflictivas. Por lo tanto, en países donde las relaciones laborales no son hostiles, puede funcionar los dos tipos de propiedades, tanto la familiar como la no familiar.

4. Posibles problemas en la empresa familiar.

Presentaremos ciertos problemas que nos podemos encontrar en las empresas familiares.

Una primera cuestión es si la seguridad que supuestamente ofrece este tipo de empresas es tal, ya que podemos encontrar situaciones que pueden comprometer esta característica. Supongamos que una empresa que antes era gestionada por una familia y luego se traspasa la propiedad a una no familiar, puede generar ciertos conflictos dentro de la empresa, al igual que si la empresa familiar pasa a la siguiente generación y es gestionada de una peor

manera, provocando una disminución en la productividad o un aumento de las posibilidades de que la empresa acabe cerrando.

Otro problema que podemos encontrar es a la hora de transferir la propiedad de la empresa a las siguientes generaciones, donde se puede caer en el error de ceder a las siguientes generaciones la propiedad y que estas no tengan la formación apropiada para la correcta gestión de la empresa, por lo que puede conllevar una disminución de la producción. Es por ello que puede ser conveniente situar a un miembro o grupo de miembros no pertenecientes a la familia para una mejor gestión de la empresa. El problema radica en que si los hijos esperan ser los siguientes en gestionar la empresa y no lo son por no tener la formación apropiada, puede generar conflictos y poner en peligro la seguridad. También, destacar que si la empresa es transferida a las siguientes generaciones, no implica la continuidad de la empresa, ya que puede ser que la generación siguiente quiera vender la empresa. Es por ello, que estas situaciones hacen que quede en el aire la idea de que las empresas familiares siempre ofrecen una mayor seguridad.

Un ejemplo de empresa en la que una gestión completamente familiar no conlleva a una mayor duración a lo largo del tiempo y una mayor seguridad para el empleado, es la de Nueva Rumasa; donde todos los miembros del consejo de administración, además de tomar decisiones de la empresa también forman parte de una misma familia. Es un claro ejemplo que demuestra que a lo mejor tener el control y gestión de toda la empresa no es lo idóneo y que es necesario que haya un profesional externo, que no sea integrante de la familia para conseguir una mejor gestión.

Mueller y Phillippon (2011), señalan que las empresas de propiedad familiar pueden generar ciertas ventajas en algunas situaciones, pero a la vez pueden generar ciertas desventajas en otras. Una situación que puede ser una desventaja, es si la empresa quiere un control familiar; este hecho puede ir en contra del crecimiento de la empresa. Una situación que puede ser una ventaja,

es que las empresas familiares son capaces de resolver mejor los conflictos, puede ser que las que resuelvan los conflictos sean empresas de un tamaño reducido, pero al menos están resolviendo un problema.

4.1. ¿Las empresas familiares son menos productivas?

Un punto que puede ser interesante a la hora de observar que características tienen las empresas familiares y como afecta a las relaciones laborales, es el relacionado con la innovación.

Siebert, Peng y Maimaiti (2011), detectan que las prácticas en la gestión de recursos humanos son menos innovadoras en las empresas de propiedad familiar que en las que no. Esto es debido a que las empresas familiares suelen tener un tamaño relativamente pequeño y las industrias donde actúan son mayormente de baja tecnología y con una mano de obra poco cualificada. Además que las empresas familiares no llevan a cabo demasiadas prácticas innovadoras y de formación de los empleados.

Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011), mediante la “Enquête Réponses”, se pide a los administradores que porcentaje de empleado hace uso de herramientas tecnológicas de la información y comunicación (TIC), como puede ser ordenadores, internet o intranet. Todo ello, para la obtención de información sobre el uso de las TIC y la gestión de prácticas innovadoras.

Se destaca que las empresas familiares son empresas menos innovadoras comparado con las no familiares, tanto si se centran en herramientas tecnológicas de la información y comunicación (TIC) al igual que la gestión de prácticas innovadoras. Además hay que añadir que las empresas familiares al ser menos innovadoras hacen que también sean menos productivas comparado con las empresas de propiedad no familiar.

El ser una empresa más o menos innovadora, puede relacionarse también con el riesgo asumido, donde las empresas familiares al ser menos innovadoras, asumen un menor riesgo. En cambio, las empresas no familiares son más propensas a innovar más, con el consiguiente aumento del riesgo asumido. Por ello, es normal pensar que las empresas no familiares al innovar más y asumir mayor riesgo, ofrezcan un sistema de retribución más atractivo para el trabajador.

4.2. Cuando hay un cambio de propiedad en la empresa ¿por qué unos se quedan y otros se marchan?

Es interesante analizar porque algunos empleados se marchan y otros permanecen en la empresa cuando hay un cambio en la propiedad, es decir, cuando una empresa familiar pasa a ser una no familiar y viceversa.

Caroli, Rebérioux, Breda y Bassanini (2011), indican que algunos empleados se quedan en la misma empresa cuando hay un cambio de propiedad debido a los altos costes de cambio, en este caso nos referimos al coste de cambiarse de empresa y no seguir perteneciendo a la misma, pero, cuando estos costes se han tenido en cuenta, el empleado le es indiferente trabajar en una empresa familiar como no familiar, ya que será compensado con un salario mayor por asumir más riesgo y tener una seguridad laboral menor en el caso de que la empresa sea no familiar, al igual que será compensado con un salario más bajo pero con una mayor seguridad laboral en el caso de que la empresa sea familiar.

Otro punto a destacar, es que también los empleados pueden dejar de formar parte de la empresa cuando cambia de propiedad porque tienen ciertas preferencias en los salarios, por ejemplo los empleados que prefieren salarios altos, dejarán la empresa cuando esta se convierta en empresa familiar, ya que no están dispuestos a obtener salarios más bajos y una mayor seguridad laboral, este tipo de empleados prefieren tener mayores salarios aunque ello

conlleve una menor seguridad laboral. Por otra parte, los empleados que prefieren salarios más bajos pero una seguridad laboral mayor se marcharán cuando la propiedad de la empresa pase a ser una empresa no familiar, ya que el empleado no está dispuesto a tener un salario mayor a cambio de perder seguridad laboral, esto hace ver que los empleados de las empresas familiares son menos sensibles a los incentivos salariales.

5. La situación en España

En este apartado, analizaremos la situación que podemos encontrar en España. Primero estudiaremos como fueron las relaciones laborales en el pasado, haciendo uso del libro *“Las Relaciones Laborales en Europa”* de Guido Baglioni y Colin Crouch (1990), posteriormente analizaremos como es la situación actual en el país y por último, veremos qué conclusiones se pueden extraer del estudio.

Baglioni y Crouch (1990). La expansión económica e industrial que sufrió Europa en los años 60, no se pudo sumar España, debido a que estaba el país bajo dictadura. Una dictadura donde la actividad huelguística estaba prohibida. En 1976 y 1977, después de la muerte de Franco, la actividad huelguística aumento considerablemente, aunque la afiliación sindical disminuyo debido a la recesión económica que estaba sufriendo el país. Esta recesión económica fue muy perjudicial para la economía española, donde los asalariados fueron los más perjudicados. El desempleo crecía cada vez más, pasando de una situación inferior a la media europea en 1977 hacia un nivel mucho mayor a la media europea en 1980.

A partir de la década de 1980, comenzó a mejorar la economía, excepto el mercado de trabajo que sufrió un gran deterioro, donde la población activa aumentaba, pero el empleo descendía constantemente, pasando de una tasa de desempleo del 11% en el año 1980 a un 20% en 1986. Centrándonos en los distintos sectores, el sector más perjudicado fue el de la construcción, seguido de la industria manufacturera y la agricultura. Por otra parte, el sector de los

servicios fue el único sector que consiguió una relación positiva entre la creación de empleo y la destrucción del mismo. Del porcentaje total de personas desempleadas, la mitad de ellas eran jóvenes menores de 25 años, donde en regiones rurales como Andalucía y regiones industriales como Barcelona, Bilbao y Madrid; personas de menos de 30 años no habían conseguido ningún empleo estable y no tenían esperanzas de conseguirlo debido a la falta de estudios y a la poca preparación que se requería. La política económica llevada a cabo por el gobierno desde 1982, mediante la inversión pública y el aumento de las prestaciones de desempleo, ayudó a evitar que la situación empeorase. A partir de los años 70, la actividad huelguística disminuyó, además de que la rigidez de los contratos se suavizó, favoreciendo así los despidos y la fijación de franjas salariales.

Los empresarios españoles sufrieron un cambio drástico, donde los empresarios españoles en la época franquista no tenían ninguna organización que representara a este colectivo, es por ello que mostraban una actitud defensiva en momentos donde la conflictividad laboral era grave. Los empresarios españoles, no tenían la intención de erradicar a los sindicatos a la hora de tratar las relaciones laborales, sino que pretendían que los salarios de los empleados estuviesen vinculados a la productividad; que los costes unitarios laborales fuesen los más bajos y un mercado de empleo liberalizado. Por otro lado, lo que imposibilitó establecer una conexión entre los salarios de los empleados y la productividad, es el uso de los criterios para acordar la composición salarial, donde el sueldo base del empleado más las gratificaciones por antigüedad y otros complementos, representaron el 60% de los salarios en el año 1981. Esta situación hizo que los sindicatos consiguieran mantener su visión de tener salarios fijos frente a la visión de las empresas, que consiste en establecer salarios que sean variables.

La actividad huelguística en España era mayor comparada con la mayoría de los países europeos, pero hay que señalar que la actividad huelguística iba disminuyendo paulatinamente, donde la principal causa de

conflictividad laboral que provocaba que se llevasen a cabo huelgas, es la relacionada con la protección del empleo. El acuerdo de las subidas salariales se ha transformado en el principal factor en las negociaciones, prestando una menor atención a problemas como el empleo, productividad y absentismo laboral.

La reconversión industrial provocó que grandes fábricas redujesen su plantilla o cerrasen la empresa, además que la entrada de nuevas tecnologías ha provocado un desplazamiento de trabajadores hacia trabajos que no tienen relación con la producción directa. La dificultad de obtener un empleo conforme a la cualificación que poseen, el aumento de los empleos eventuales, provoca una gran desconfianza y una protección de los intereses del grupo.

Por último, el aumento del desempleo nuevamente, hizo que se volviese a tener la idea de tener una mayor flexibilidad en las relaciones laborales. Los empresarios a favor de una mayor flexibilidad, sustentan la idea de que los despidos son difíciles debido a los altos costes de indemnización por despido. Por el contrario, los sindicatos indican que con mayor flexibilidad, provoca que haya un mayor número de trabajadores eventuales, moderaciones salariales y poca creación de puestos de trabajo. Las empresas, se han aprovechado de la flexibilidad laboral para poder sustituir a los empleados fijos por empleados con contrato temporal, donde los jóvenes en búsqueda de su primer empleo y personas que llevan un largo periodo en situación de desempleo, están entrando en una situación de marginación, donde encuentran una gran dificultad para la incorporación al mercado laboral.

Como observamos, la situación laboral en España era conflictiva, sobre todo si nos centramos en la actividad huelguística, un conflicto entre empresarios y empleados, donde los empleados y sindicatos luchaban por mejoras salariales, creación de empleo y puestos de trabajo fijos. Mientras que los empresarios querían una mayor flexibilidad laboral, donde los salarios se ajustasen a la productividad, además de disminuir los costes de despido para

conseguir cambiar una plantilla de empleados fijos a una plantilla con un mayor número de empleados eventuales.

Actualmente, la situación que se vive es similar a la situación descrita anteriormente. Alcelay (2013), la crisis iniciada en 2007, ha provocado que el desempleo haya aumentado hasta alcanzar una tasa del 26%. Un factor causante de este aumento de desempleo es el provocado por la gran oleada de inmigrantes que emigraron hacia España para conseguir un empleo en el sector de la construcción, pero en 2007 explotó la burbuja de la construcción que provocó un descenso del empleo dentro de dicho sector, destruyendo aproximadamente 2 millones de empleos. Por otro lado, los empresarios han tenido que ajustar los costes salariales para así rectificar los excesos salariales hechos entre los años 2008 y 2009, con el objetivo de recuperar la competitividad.

Con la nueva reforma laboral llevada a cabo por el gobierno, han conseguido el abaratamiento del despido, haciendo más fácil el despido de empleados por parte de la empresa, con la idea de que las empresas ajusten el personal según la situación económica en la que se encuentre la empresa. Además se ha introducido una mayor flexibilidad laboral, cuyo objetivo es la de reducir la tasa de desempleo, aunque el método más utilizado para frenar los despidos ha sido la de reducir los salarios de los trabajadores. La situación de crisis, además de las medidas aplicadas para paliar esta situación, ha provocado que haya una mayor conflictividad, provocando así un aumento de la actividad huelguística.

Como podemos ver, España ha sido y es un país donde hay un alto grado de conflictividad laboral. Las relaciones laborales en épocas anteriores eran peores comparadas con la actualidad, pero aún con la mejora de dichas relaciones, España sigue siendo un país donde las relaciones laborales son peores comparado con el resto de países europeos. Por esta razón, es normal que en España haya un mayor número de empresas familiares comparado con

el número de empresas que no son de propiedad familiar. Como hemos visto en apartados anteriores, las empresas familiares son capaces de resolver mejor los conflictos.

Por último, saltan ciertas dudas sobre la situación de España y la propiedad familiar. Como hemos visto, las empresas familiares son capaces de ofrecer una mayor seguridad en el empleo a cambio de obtener unos salarios menores comparados con las empresas de propiedad no familiar. Pero en esta situación de crisis, vemos que muchas empresas de carácter familiar, han tenido que despedir a gente o disminuir los salarios, con el objetivo de sobrevivir. Es por ello, que cuando nos encontramos en este tipo de situaciones, ya no es tan seguro que el trabajador pueda mantener el empleo, donde la empresa ya no puede asegurar esa seguridad al empleado. Por otro lado, vemos que las empresas de propiedad no familiar; como pueden ser empresas públicas, ya no pueden asegurar unos mayores salarios, debido a que los empleos públicos han tenido que sufrir recortes tanto en el número de puestos de trabajo como en la bajada de salarios.

6. Conclusión

Para concluir y a modo de resumen, vemos que hay distintas definiciones de empresa familiar, donde una está basada en la transferencia intergeneracional de la empresa y otra, en donde las empresas que coticen se considerarán empresa familiar cuando un miembro o miembros de una familia tengan más del 20% de los derechos de voto o un 50% de la propiedad de la empresa, estos porcentajes son una medida para poder clasificar a las empresas como familiar y no familiar, para conseguir una mayor muestra para llevar a cabo los respectivos estudios. Observamos que las empresas familiares se presentan en mayor número en países donde hay hostilidad laboral, ya que este tipo de empresas ofrecen una visión a largo plazo y una mayor seguridad laboral comparada con las no familiares, además esta mayor seguridad laboral afecta a los salarios de los trabajadores, ya que usan los salarios como medida de compensación por la mayor seguridad ofrecida, en

donde un trabajador obtiene un salario menor en una empresa familiar por tener mayor seguridad, en cambio, las empresas no familiares ofrecen un mayor salario para compensar la menor seguridad laboral. Vemos que la innovación supone un riesgo que hace que las empresas familiares sean menos innovadoras, provocando una menor productividad laboral comparada con las no familiares, pero por otro lado tienen un mejor resultado financiero y una mejor calidad percibida. Por último, los trabajadores pueden estar motivados por distintos factores a la hora de decidir si se quedan en la empresa o se marchan cuando hay un cambio de propiedad, en los que destacamos los costes de mudarse a otra empresa y las preferencias del trabajador en los salarios. Por último, vemos que España es un país donde hay un alto grado de conflictividad laboral, motivo que provoca que encontremos un mayor número de empresas de propiedad familiar, debido a que este tipo de empresas solventan mejor los conflictos que se pueden encontrar dentro de las relaciones laborales.

7. Referencias

7.1. Referencias Estudiadas

Blanchard, O., & Phillippon, T, (2006). “*The Quality of Labour Relations and Unemployment.*” National Bureau of Economic Research Working Paper 10590.

Bru, L., Crespí, R., & Solà, C. (2006). *Estudios de la Càtedra Banca March de l'empresa familiar*. Universitat de les Illes Balears, Càtedra Banca March de l'empresa familiar.

Caroli, E., Rebérioux, A., Breda, T., & Bassanini, A (2011). *Working in family firms: less paid but more secure?* (No. 5842).

Mueller, H. M., & Philippon, T. (2011). Family firms and labor relations. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 3(2), 218-245.

Siebert, W. S., Peng, F., & Maimaiti, Y. (2011). *HRM practices and performance of family-run workplaces: Evidence from the 2004 WERS* (No. 5899). Discussion paper series//Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

7.2. Referencias Citadas

Bennedsen, Morten, Kasper Meisner Nielson, Francisco Pérez – González, and Daniel Wolfenzon. 2007. “*Inside the Family Firm: The role of Families in Succession and Performance.*” *Quarterly Journal of Economics*. 122(2): 647-91.

Bloom, Nicholas, and John Van Reenen. 2007. “*Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries.*” *Quarterly Journal of Economics*. 122(4): 1351- 1408.

Caballero, R. J., and M. L. Hammour (1998): “*Jobless Growth: Appropriability, Factor Substitution, and Unemployment*,” Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 48(0), 51-94.

Crouch, C. (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*. Clarendon Press, Oxford.

Sraer, David, and Thesmar, David. 2007. “*Performance and Behavior of Family Firms: Evidence from the French Stock Market*.” *Journal of the European Economic Association*. 5(4): 709-51.

Baglioni, Guido, and Crouch, Colin. 1990. “*Las Relaciones Laborales en Europa: El Desafío de la Flexibilidad*” Cap.9: 321-358.

Alcelay, Susana. (2013). *Las diez razones que explican el insoportable paro*. Recuperado el 07 de octubre de 2013, de http://www.abc.es/economia/20131007/abci-razones-causas-paro-201310042157_1.html.