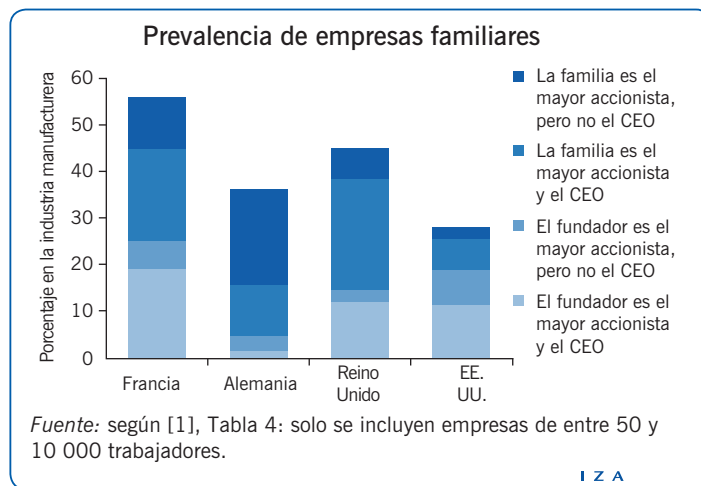


Trabajar en empresas familiares

Las empresas familiares ofrecen mayor seguridad de empleo, pero salarios más bajos que otras empresas

DISCURSO DE ASCENSOR

En la mayoría de los países hay empresas familiares. Las diferencias en objetivos y estilos de gobierno y gestión entre estas empresas y sus equivalentes no familiares tienen varias implicaciones para los trabajadores, algo que los investigadores acaban de empezar a estudiar. Las empresas familiares ofrecen mayor seguridad de empleo, usan prácticas de gestión diferentes, tienen una ventaja comparativa para evitar conflictos cuando las relaciones laborales son más hostiles y ofrecen seguros a los trabajadores a través de contratos implícitos cuando la regulación del mercado laboral es limitada. Pero todo esto tiene un precio.



HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + Las empresas familiares ofrecen mayor seguridad de empleo porque no ajustan los niveles de este a las crisis económicas tanto como lo hacen las empresas no familiares.
- + Los conflictos laborales son menos intensos y menos frecuentes en empresas familiares.
- + Las empresas familiares pueden actuar como sustituto a las garantías laborales o a los seguros de desempleo públicos asegurando a los trabajadores frente a crisis económicas.
- + El absentismo es menor en las empresas familiares, lo que posiblemente refleja mayores niveles de esfuerzo.

Contras

- Los salarios en las empresas familiares son más bajos.
- Las prácticas de gestión están menos orientadas al rendimiento en las empresas dirigidas por miembros de la familia, sobre todo cuando el director es el hijo mayor del fundador.
- Los CEO de la familia trabajan menos que otros CEO, lo que puede sugerir que es el nepotismo, y no la meritocracia, lo que determina los ascensos en las empresas familiares.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Las empresas familiares representan una forma de capitalismo que tiene fuertes implicaciones para los trabajadores. Debido a su compromiso con contratos implícitos a largo plazo, y posiblemente también porque obtienen utilidad de ello, las empresas familiares son más «paternalistas», protegiendo más a sus trabajadores, pero pagándoles menos. Las prácticas y estilos de gestión son también considerablemente distintos a los de las empresas no familiares. Las políticas orientadas a las empresas familiares deberían, por tanto, estar motivadas por su impacto en los trabajadores, pero de igual modo en el rendimiento económico, que no parece ser tan diferente al de otras empresas.