

PLANIFIQUE LA SUCESSION DE SU NEGOCIO (PYMES)

18 de Octubre de 2023

1. DE QUIEN ES LA EMPRESA?

<p>1.1 Régimen de gananciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si la empresa fundada cuando el matrimonio estaba vigente, es ganancial. • También hay bienes privativos.
<p>1.2 Régimen de separación de bienes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenecen a cada cónyuge los bienes que tenga antes y después del matrimonio: • Ya sea oneroso o gratuito.
<p>1.3 Cambio de régimen económico matrimonial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Precauciones para que la empresa se mantenga dentro de la línea del fundador. • Mediante las capitulaciones matrimoniales, es posible cambiar el régimen económico matrimonial.

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.1 Cuestiones importantes

1. Buena comunicación entre la familia.
2. Se respeten entre la familia.
3. Los componentes estén dispuestos a ceder parcelas.

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- “Es importante tener como guía a largo plazo, que lo que es bueno para la empresa es mejor para la familia.”
- “Es muy relevante evitar que se levante un muro entre la empresa y la familia.”



2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.2 Riesgos familiares

1. Mala o Inadecuada **comunicación**.
2. No separación de **los problemas de la familia** respecto de los del **negocio**.
3. Principios o **valores divergentes** con más problemas:
 - **Honestidad**
 - **Lealtad** (Socios que hacen la competencia)
 - **Unidad**
 - **Ambición responsable**
 - **Austeridad** (los hijos ya no son lo mismo)
 - **Sacrificio**
4. Existencia de **conflictos sin resolver**.
5. **Incompatibilidades** de carácter, personalidad, etc.
6. **Falta de cariño** y de relación.

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- **“Conviene recordar que los sentimientos que siempre existen en las relaciones humanas, en la empresa familiar se amplifican, para bien o para mal, ya que las ocasiones y motivos aumentan, por tanto, han de gestionarse los sentimientos.”**
- **“También es necesario comprender la dinámica de la empresa familiar y saber gestionarla.”**

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.3 Riesgos empresariales

1. Falta de un **buen conocimiento del mercado** o de la forma de aproximarse a él.
2. Nivel escaso **de profesionalización**.
3. **Estructura de costes** no adaptable a las circunstancias.
4. **Marketing Global** no actualizado.
5. Pérdida de la **ventaja competitiva**.
6. **Obsolescencia de productos** o modelo productivo.
7. **Riesgos financieros** no previstos.
8. Entrada de **nuevos competidores** con mayor capacidad y/o rapidez de respuesta.
9. **Nuevas tecnologías**.
10. **Internacionalización escasa** (es importante salir).

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- **“Las revoluciones no se basan en cómo funciona la tecnología, sino como se aprovecha.”**



2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.4 Riesgos Societarios y de Gobierno

1. Inexistencia de un **verdadero consejo de administración**.
2. **Consejeros** Familiares **sin la preparación suficiente** (es uno de los **grandes problemas**).
3. Modelo de información, control y **toma de decisiones poco profesionalizado**.
4. Estructura societaria que **no maximiza los resultados**.
5. **Imprevisión** en el **desarrollo formativo de la familia** como **buenos accionistas**.

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- “No es lo mismo un consejo de administración o una junta general con papá, las tías y los primos, que con no familiares.”
- “No es lo mismo la empresa del fundador que la de los primos.”
- “Para perdurar la empresa ha de ser sostenible económicamente, es decir que ha de ser rendible, ha de ganar dinero.”

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.5 Riesgos patrimoniales de la familia empresarial

1. **Garantías otorgadas a terceros** que puedan **comprometer** patrimonios.
2. **Desconocimiento** de las **normativas tributarias** y de **sucesión**.
3. **Inexistencia de testamento** o mala ejecución del mismo.
4. **Sociedades patrimoniales mal diseñadas** o ineficientes.
5. **Falta de asesores patrimoniales adecuados**.

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.6 Riesgos Financieros

1. **Accionistas poco comprometidos** con las aportaciones **de capital o garantías** que puede necesitar la empresa.
 2. **Desequilibrios** entre **necesidades de la familia** y las **disponibilidades de recursos** financieros de la empresa.
 3. **Esquema financiación no acorde** con el modelo de negocio en el **medio-largo plazo**.
 4. **Desconocimiento de las ayudas o propuestas** que el mercado ofrece.
 5. **Retraso en el cierre de unidades** de negocio **sin futuro o con pérdidas**.
1. **Falta de una política de apalancamiento flexible.**

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- “Hay que definir que espera la familia de la empresa y que está dispuesta a hacer por ésta.”



2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.7 Riesgos de formación inadecuada

1. **Responsabilidades** asignadas a miembros familiares **sin la preparación necesaria.**
2. Propietarios que solo quieran **asumir funciones de dirección.**
3. **Inexperiencia** en otras empresas para ocupar puestos de dirección.
4. **Excesiva protección ante los errores** para los miembros de la **siguiente generación.**
5. **Falta cultura del fracaso.**

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- “A las escuelas de negocios se enseñan a gestionar una empresa, ser empresario es más. El empresario además de gestionar, emprende y se juega su patrimonio.”



2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.8 Riesgos de creatividad y emprendeduría

1. **No existe el ambiente familiar y empresarial para fomentar el espíritu emprendedor.**
2. **¿Cómo impulsar valores** como la **necesidad**, el **sacrificio**, etc. para generar emprendedores?
3. **Falta el impulso, motivación**, sobre la **empresa** desde que los miembros de la **Familia son pequeños**.
4. **Emprender o liderazgo** ¿Qué es más importante?

Solo hay un 5% de cada generación que **sean emprendedores**, por lo tanto si tenemos esa suerte hay que aprovecharlo, ya que no es fácil tener un emprendedor.

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- “Uno de los principales retos de las familias empresarias es transmitir a la siguiente generación el reto, el placer y la responsabilidad que supone ser empresario. Que las dificultades son muchas, pero las satisfacciones mayores.”
- “Quien querrá ser empresario si todo lo que significa es cansancio y mal humor? Hay que transmitir la ilusión y la pasión que requiere todo negocio.”

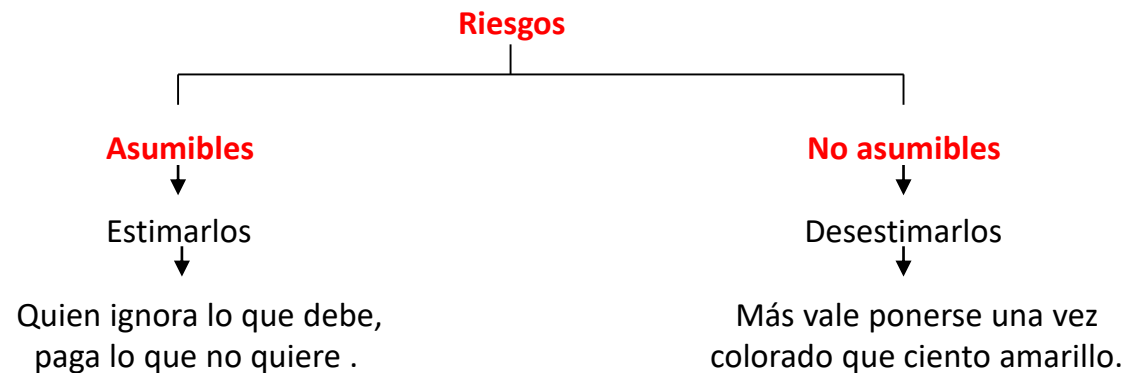
2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.9 Tratamiento de los riesgos

El buen tratamiento debe permitir:

- Afrontarlos
- Encuadrarlos
- Cubrirlos
- Minimizarlos
- Erradicarlos (Si se puede)

Sabiendo que: **Quien todo lo quiere, todo lo pierde.**



2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- “Los conflictos no solo es que sean inevitables, sino que son necesarios para el crecimiento de la empresa y de la familia.”



2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.10 Claves de los riesgos

- **Comunicación**
- **Liderazgo**
- **Valores coincidentes**
- **Compromiso**
- **Buenos accionistas**

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.11 Cómo lo han hecho las familias exitosas

1. Saben **aprovechar las ventajas competitivas**.
2. Procesos de **tomas de decisión rápidos y sencillos**.
3. **Un líder** por generación (hallar capitán).
4. **La formación** de los miembros familiares al máximo nivel posible.
5. Contar con **ejecutivos externos de calidad** (son invasión).
6. Disponer de **foros de comunicación y decisión idóneas** para la Familia y la Empresa (**no los mezclan**). Es costoso pero es un éxito.
7. Se han dotado de **normas y reglas eficaces** para la Empresa y la Familia.
8. Contar con **estructuras societarias y disposiciones testamentarias** adecuadas.
9. **Unidad** en principios, valores y creencias.
10. **Gran visión para anticiparse** a los cambios necesarios.

2. MAPA DE RIESGOS DE LA EMPRESA FAMILIAR

- “Si quieres aumentar la riqueza de un país y de sus habitantes, es importante aumentar el tamaño de sus empresas.”
- “Igual que con las personas, el crecimiento de la empresa supone cambios y crisis.”



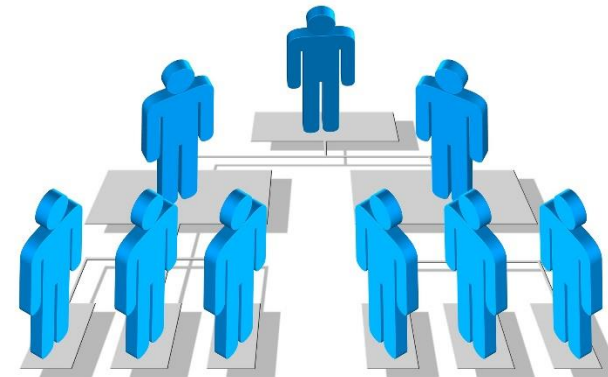
3. QUIEN ES EL SUCESOR IDONEO?

3.1 Si es el hijo que sucede al padre

1. El **choque generacional**.
2. Posibilidad de tener que **escoger entre diversos hijos** y las luchas de poder entre ellos.
3. Las **expectativas** de unos y otros.
4. **Exceso de confianza**.
5. **Proyección de conflictos familiares** a la empresa.
6. **La madre** tiene tendencia a **sobreprometer** a los hijos y por la **influencia que ejerce sobre el padre**, puede ser una **elección no demasiado objetiva y saludable** para la empresa.
7. Si la elección ha sido entre los hermanos, **es interesante dejar claro las razones** por las cuales ha sido escogido uno y no otro.

3. QUIEN ES EL SUCESOR IDONEO?

- “Lo que puede ser una estructura adecuada para el funcionamiento de una generación, puede no serlo para otra.”
- “El padre la crea, el hijo la mantiene y el nieto se la ventila.”



3. QUIEN ES EL SUCESOR IDONEO?

3.2 Si es el socio el que sucede

1. Las **diferentes maneras de hacer** de uno y del otro.
2. **La capacidad de delegar** de uno y tener **paciencia** por parte del otro.
3. La **poca capacidad didáctica** del socio saliente.
4. La **arrogancia del entrante** (mejor preparado pero menos experimentado).
5. **La voluntad de marcar diferencias.**

Son trabas a salvar que pueden provocar problemas.

3. QUIEN ES EL SUCESOR IDONEO?

- “Es necesario prevenir los conflictos para gestionar su intensidad y duración.”



3. QUIEN ES EL SUCESOR IDONEO?

3.3 Qué aporta que el sucesor venga de afuera

1. **Enfoque abierto con poco compromiso** con el status quo.
2. Capacidad de **visualizar y ejecutar nuevas estrategias**.
3. **Pocos ligamens** con los empleados o comandos actuales.
4. Puede **introducir cambios drásticos** (con cierta precaución).
5. **Sirve para avisar al resto de directivos** o empleados **que los cambios son posibles**.
6. Se quiere escenificar una **ruptura con el pasado**.

3. QUIÉN ES EL SUCESOR IDONEO?

3.4 Generalidades que ha de reunir el sucesor.

1. **La clave** para escoger el candidato es la **IDONIEDAD**.
2. **La clave es que ENCAJE** para el cumplimiento de sus funciones, del lugar a ocupar y en la estructura.
3. **Ha de conocer bien la empresa** o estar predispuesto a hacer una rápida o profunda inmersión si viene de afuera.
4. Tener **conocimientos muy altos del sector**.
5. Contar con **habilidades directivas** y sociales.
6. Ha de conocer muy bien sus **fortalezas y debilidades**.
7. Ha de ser una **persona madura** porque ha de **luchar** contra posibles **resistencias**.
8. Ha de **estar comprometido con la empresa**.
9. Si puede ser, ha de **haber visto otras empresas y maneras de hacer**, ha de aportar experiencia.

3. QUIÉN ES EL SUCESOR IDONEO?

3.5 Por qué cuesta tanto dejar la empresa?

1. Por **miedo a la pérdida de poder** o miedo de delegar.
2. En el caso de negocios familiares, por miedo a la **pérdida de influencia en la familia.**
3. **Inseguridad financiera.**
4. Por miedo a que **la empresa no funcione bien sin él.**
5. Por un **vacío de actividades.**
6. **Pérdida de ingresos.**

La mayoría de **las empresas no han hablado del tema** hasta el **momento de afrontarlo.**

3. QUIÉN ES EL SUCESOR IDONEO?

- El fundador de la saga Puig le ha dicho a uno de sus hijos:
“En la vida hay cinco etapas importantes:
 - Aprender a hacer.
 - Hacer.
 - Enseñar a hacer.
 - Hacer hacer.
 - Dejar de hacer. “
- “ La grandeza del líder empresarial es saber cómo y cuándo ha de marcharse.”
- “Planificar el futuro no es pensar en las decisiones de mañana, sino en las consecuencias para mañana de las decisiones de hoy”. Peter Drucker.

3. QUIÉN ES EL SUCESOR IDONEO?

3.6 La Economía del futuro jubilado

1. Hay casos en que **la economía familiar se mezcla con la empresarial** y es una práctica muy perniciosa para la empresa.
2. **Los coches, seguros de todo tipo**, planes de pensiones, suministros, grandes compras, mobiliario, desplazamientos, restauración, etc..
3. A veces **el patrimonio está a nombre de la empresa** por temas fiscales o de responsabilidades fiscales o jurídicas.
4. **Lo que no se puede pretender** es que la empresa se continúe haciendo cargo de los recursos necesarios del jubilado.
5. Hay que hacer la **previsión necesaria de acumular ahorros** que cubran las necesidades del que se jubila.
6. En algunos casos, si la empresa es familiar, se pueden **pactar contribuciones vitalicias** a manera de compensación.
7. Otra solución es optar por **la venta de la empresa a los Hijos**, trabajadores o terceros.
8. Si hay socios múltiples, es posible que **el resto de socios compre** la parte del que se jubila.

3. QUIÉN ES EL SUCESOR IDONEO?

3.7 Mensajes Importantes

1. El objeto más importante es **preservar la actividad empresarial** por encima de cualquier conflicto.
2. **Un liderazgo fuerte y aceptado** es una **pieza clave** de la empresa, en el mejor de los casos colaborativo.
3. **No hay que manipular al sucesor**, haciendo que copie la manera de hacer del que se va, ni imponer criterios.
4. **El plazo para traspasar al sucesor** debe ser **menor de un año**. En compañías muy grandes, el traspaso dura 5 años desde la detección de la necesidad.
5. Las personas que tiran adelante las empresas han de tener un **altísimo grado de compromiso**, y también **su entorno** ha de estar dispuesto a comprometerse.
6. Los equipos necesitan de **líderes con energía y un liderazgo claro**. Mientras el **liderazgo compartido** entre sucesor y predecesor, normalmente es una fuente de conflictos.

4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

4.1 Qué es el protocolo familiar?

- Es un documento que **firman los miembros de una familia** y que tienen intereses en una empresa.
- Lo firman **socios y familiares no socios.**
- Tiene como **finalidad controlar el cambio generacional** en la empresa.
- Las normas en el negocio se ciñen a unas **directrices ya marcadas.**

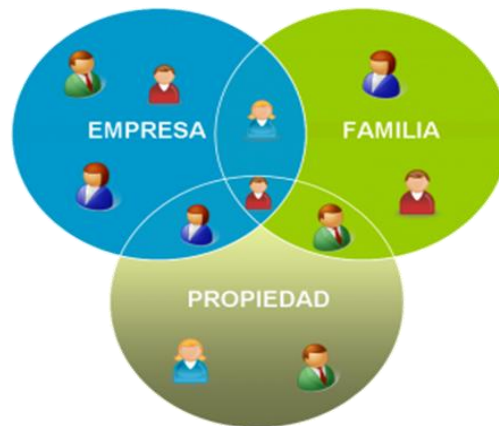
4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

4.2 La familia y la empresa. La gestión de la empresa.

- Lo primero a **manifestar** es la necesaria **separación entre familia y la empresa**.
- **La gestión** será lo más profesional posible.
 - Separación **socio directivo**.
 - **Retribución** y condiciones de trabajo con criterios de mercado.
 - Cuál será la **política de dividendos** de la empresa.

4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

- “Lo ideal es que ni la empresa necesita a la familia, ni la familia a la empresa.”
- “Lo peor es tratar a la empresa como familia y a la familia como empresa.”



4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

4.3 Separación de patrimonios

- **Separar inmuebles** y otros bienes no afectos a la actividad:
- **Para protegerlos** de posibles vaivenes de la actividad.
- **Permite repartos distintos** entre los diferentes miembros de la familia.
- **Posibles cambios accionariales** en el futuro no afectos a la sociedad patrimonial.

4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

4.4 Propiedad de la empresa

- Se regula en el protocolo el **régimen de transmisión de las participaciones** (después de reflejarlo en **los estatutos**).
 - Transmisiones **entre vivos**.
 - Transmisiones **mortis causa**.
- **La normativa mercantil** da margen de maniobra:
 - Puede establecerse un **derecho de adquisición preferente** estándar.
 - También un derecho de adquisición **preferente “por grupos familiares”**.
 - Puede establecerse un **derecho de “Separación”** de los socios (distinción en SA no prohibición absoluta).

4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

4.5 Momento en que debe hacerse la sucesión

- **Hay que contemplar** lo que se refiere a:
 - La **gestión directa** de la actividad.
 - **Transmisión** de las participaciones.
- Se puede establecer un **plan de formación para el sucesor**.
- **Regular la transmisión** de participaciones:
 - Donación.
 - Herencia (compromiso de incluir el testamento)
- Requisitos de **acceso a la condición de socio**.

4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

4.6 Gobierno de la empresa

- El protocolo regula especialmente **las normas de funcionamiento de la empresa**, en la toma de decisiones.
 - Puede establecer que en la Junta General, sea necesario un **quórum reforzado**.
 - En el ámbito del **Consejo de Administración**, puede regular las normas de acceso.
 - Es conveniente establecer **pactos de exclusividad o no competencia**.

5. FUERZA JURIDICA DEL PROTOCOLO

5.2 Pactos que afectan a los firmantes

- **Hay pactos que no vinculan a terceros** y sólo tienen fuerza entre las partes que lo firman.
- El protocolo puede incluir algún tipo de **cláusula penal** para el caso de incumplimiento (penalización económica).
- La demostración de los **daños y perjuicios sufridos** por incumplimiento no son sencillas (los tribunales pueden moderar estas cláusulas).
- En general los conflictos se someten **a arbitraje**.

5. FUERZA JURIDICA DEL PROTOCOLO

5.4 Acceso del protocolo al Registro Mercantil

- **La ley establece** tres vías de acceso:
 - **La mera constancia** de la existencia de un protocolo.
 - **El depósito total o parcial del protocolo**, con ocasión de la presentación de las cuentas anuales.
 - **Al inscribir la elevación a escritura pública** de acuerdos sociales adoptados en ejecución del protocolo.

6. EJEMPLOS DE CONTENIDO

6.1 Matrimonio

- **Cláusulas** que intentan **evitar** que las **participaciones pertenezcan en común** a los cónyuges.
- **Cambiar el régimen económico matrimonial** por el de separación de bienes (capitulaciones matrimoniales).
- **Suscribir acuerdos prematrimoniales** en caso de separación o divorcio (convenios prematrimoniales).
- **Acuerdo que regule el destino de las participaciones**, que por la razón que sea, el cónyuge o familiar llegue a ser titular de ellas.

6. EJEMPLOS DE CONTENIDO

6.2 Transmisión de acciones o participaciones

- En el protocolo familiar puede incorporarse la **composición actual del accionariado**.
- **La regulación de la transmisión de participaciones** prevista deberá incorporarse en los estatutos sociales.
 - Que queden dentro del **entorno familiar**.
 - **Se prohíbe la venta de participaciones** sea quien sea el adquirente.
 - Qué sucede si un componente de la familia **deja de trabajar en la empresa**.
 - **Reserva adicional** para pagar las participaciones de los socios que desean separarse

7. IMPUESTOS QUE AFECTAN A LA SUCESION DEL NEGOCIO

7.1 Qué impuestos pueden afectar?

- El impuesto de **donaciones** por actos inter vivos.
- El impuesto sobre **sucesiones**, que liquidan los herederos.
- **El IRPF** por las posibles ganancias patrimoniales en el donante (no por el fallecimiento).
- El impuesto sobre el **Incremento del Valor de los Terrenos** de Naturaleza Urbana (plusvalía municipal).

7. IMPUESTOS QUE AFECTAN A LA SUCESION DEL NEGOCIO

7.2 Donaciones (Inter vivos)

A. Impuesto para **el que recibe la donación** (el donatario donde resida).

- **Inmuebles, su valoración** y se liquida en su comunidad autónoma.
- Participaciones en **empresas cotizadas**, su valoración.
- Participaciones en **empresas que no cotizan**, su valor el mayor de tres. Posibles reducciones.

B. Impuesto para **el que dona**.

- La donación puede suponer una ganancia patrimonial que **tributa en su IRPF para el donante**.
- Tributación en las **rentas del ahorro** (del 19% al **28%**).

C. Plazo entre donaciones.

7. IMPUESTOS QUE AFECTAN A LA SUCESION DEL NEGOCIO

7.3 Sucesiones (mortis causa)

- Se puede aplicar un **mayor número de reducciones** (entre el 50% y el 99,9% de la cuota) según la comunidad autónoma.
- En el caso de transmisión mortis causa, **no se produce la tributación en el IRPF.**
- **La normativa aplicable** será la de la comunidad autónoma en la que el difunto haya residido el mayor número de días en los cinco años anteriores.

7. IMPUESTOS QUE AFECTAN A LA SUCESION DEL NEGOCIO

7.6 Futuro con tranquilidad

A) Protección del cónyuge:

- Derechos sucesorios.
- Usufructo de los bienes:
 - Temporal.
 - Vitalicio.

B) Protección del donante:

- Para que la **donación esté bonificada** debe **dejar de ejercer funciones de dirección** en la empresa.
- El acceso a **la jubilación**.
- Puede reservarse un puesto en **el Consejo de Administración** (el cargo puede ser retribuido).
- Rentas de **inmuebles alquilados**.

8. PREPARACION DE LA SUCESION: PLANIFICACION FISCAL

8.1 Transmisión del negocio – sociedad e incentivos fiscales

A) Donación:

- **Mismos requisitos** que negocio familiar
- Ha de tener **actividad económica**
- **Las bonificaciones** sólo a los activos afectos a la actividad.
 - Tener al menos **un 5% del capital social** de la entidad individualmente.
 - Conjuntamente con sus **familiares un 20%**.
 - Desarrollar **funciones de dirección** y tener una **retribución superior al 50%** de la totalidad de rendimientos empresariales, profesionales y del trabajo.
 - Haber **cumplido los 65 años**, dejar de ejercer **funciones de dirección** y de cobrar por ello.
 - Que cumpla estos **requisitos algún familiar**.
- **Reducción 95%** del impuesto de Sucesiones y Donaciones.
- No tributa en **IRPF**.

8. PREPARACION DE LA SUCESION: PLANIFICACION FISCAL

B) Sucesión (mortis causa)

- No existen consecuencias fiscales en el **IRPF del transmitente**.
- **Los adquirentes beneficiarios** son el cónyuge, descendientes, **los ascendientes o colaterales hasta el tercer grado**.
- Si el fallecido cumplía el requisito de **la principal fuente de renta**, se tiene en cuenta el período del primer año y la fecha de fallecimiento.
- Si el requisito es de **otro familiar socio**, se tiene en cuenta el período impositivo anterior.
- Hay que **mantener lo recibido** durante cinco años en Cataluña, pero del valor de la participación .

C) Incumplimiento de requisitos

- No será aplicable la **reducción del 95%**.
- En **caso de donación**, existirá **coste por IRPF** para el donante.

9. HACER TESTAMENTO O MODIFICARLO

9.2 Cómo hacer un testamento?

- **Testamento ológrafo**, se hace directamente de su puño y letra, haciendo constar la fecha y el lugar de otorgamiento.
- Testamento **abierto** a través de notario.
- Testamento **cerrado**, compareciendo ante notario con el testamento cerrado y sellado.
- El testamento **es siempre un acto revocable**, siendo válido el otorgado en último lugar.
- Nuestra vida va cambiando. **Modifique su testamento.**

9. CUESTIONES BÁSICAS PARA HACER UN BUEN TESTAMENTO I

- Hacer un testamento no hay que considerarlo un trámite, **es una cuestión de gran importancia** para ganar tranquilidad de cuando la persona falte **se haga su voluntad**, ya que de no hacerlo, **es la ley la que marca las pautas**.
- **Para hacerlo bien**, hay que tomarse su **tiempo y hacer reflexiones** aunque no resulten cómodas, **pero son clave en una buena planificación sucesoria para conseguir:**
 - Que se cumpla **su voluntad**
 - Garantizar **la paz familiar** (que la familia no se rompa)
 - **Minimizar costes de impuestos** dentro de la absoluta legalidad.
- Si usted se ocupa y **dedica tiempo** a hacer un buen testamento, sin duda estará ayudando a **evitar conflictos posteriores** en la herencia. Los **sucesores solo tienen que ejecutar** su voluntad sin necesidad de discusiones.

9. CUESTIONES BÁSICAS PARA HACER UN BUEN TESTAMENTO II

Qué debe Plantearse?

- Deben conocer **la ley que se le aplica**, de donde resida.
- Si quiere **proteger de forma especial** a ciertos familiares o personas respecto a otros.
- Va a tratar por **igual a todos los descendientes** o tiene que diferenciarlos.
- Le gustaría que **ciertos bienes se conserven** después de la siguiente generación?.
- Hay que conocer los **derechos que tiene el cónyuge o pareja de hecho**.
- Desea **blindar que algún bien** no salga de la rama familiar por consanguinidad.
- Atención a si tiene **bienes en el extranjero** sujetos a su normativa y también a cambios de residencia, ya que cambia todo.
- Desea ponerse de acuerdo con su cónyuge para **reconducir algunos bienes comunes** a personas concretas.
- Está **preparado su patrimonio para poder repartirlo** adecuadamente o no se puede hacer.
- Si considera que existirán **problemas entre los herederos**, podría nombrar un albacea.

10. SOLICITUD DEL CONCURSO VOLUNTARIO

- Obligación cuando tienen una **situación generalizada de impago** a los acreedores.
- **Es un derecho** pero también una **obligación** y si no lo hace el administrador podrá tener responsabilidades.
- Es **competente para solicitarlo** el Órgano de Administración.
- Hay que **acompañar documentos** como es una memoria económica y jurídica, relación de acreedores, estados financieros y cuentas anuales de los tres últimos ejercicios, etc.
- Hay que asegurarse de que **todo sea correcto, fundamentado y completo**.
- La Administración Concursal realizará un **informe exhaustivo** y de las **conclusiones** puede **extraer**:
 - La **calificación** del concurso
 - Si es **culpable** puede **derivar la responsabilidad a los administradores**
- La **cuestión principal** del concurso es la **TESORERÍA** y no cuestiones económicas.
- Los **principios básicos son**:
 - **Pagar** a los acreedores
 - **Mantener** la actividad
 - **Depurar** responsabilidades
- La **contabilidad de los tres últimos ejercicios** es esencial que sea correcta porque la verificará el Administrador concursal.

10. SOLICITUD DEL CONCURSO VOLUNTARIO

- “Tal vez lo más sensato sea esperar lo mejor y prepararse para lo peor.”



11. ME JUBILO Y QUIERO COMPLEMENTAR MIS INGRESOS DE LA SOCIEDAD

- Usted va a jubilarse dejando la gestión de la sociedad a sus hijos, o a sus socios y **quiere encontrar alternativas** que permitan **complementar sus ingresos**.

- **Veamos qué ingresos puede cobrar de la sociedad** de forma legal:
 1. Cobro de **dividendos** como socio.
 2. No es socio pero tiene el **usufructo** (derecho a dividendos).
 3. **Usufructo con privilegios** (dividendo mínimo)
 4. **Usufructo con derecho a voto** (para participar en las decisiones).
 5. Participaciones o acciones **privilegiadas** (dividendos preferente).
 6. **Participaciones sin voto** (dividendo mínimo obligatorio)
 7. **Venta** de las acciones o participaciones (puede venderlas de forma **aplazada** a hijos o socios).
 8. **Complemento de pensión** de jubilación vitalicia o temporal.
 9. **Retribuciones al consejo** de administración.
 10. **Participaciones a partes iguales** (reparto de dividendos a partes iguales).

12. LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES Y DE SUS DIFERENTES FUNCIONES

- Es posible que los administradores de la sociedad **no perciban o si una retribución** por su trabajo como representante de la sociedad, pero es posible que **realice otras funciones distintas** la misma persona, como es a dirección general, gerente, director técnico, comercial, etc.
- Si los administradores perciben una retribución, **debe estar establecido en los estatutos y la forma** de determinar su cuantía.
- Si los administradores **perciben otras retribuciones** además de las anteriores, también hay que **reflejarlas en los estatutos** y en un **CONTRATO** entre las dos partes y ser **aprobado** por la Junta General.
- Por estas y **otras funciones** nos encontramos ante una **OPERACIÓN VINCULADA** que debe corresponder a valores de mercado.
- Hay **campaña de la inspección** de Hacienda sobre la retribución y estatutos.
- Contemplar la conveniencia de nombrar un **administrador suplente u otro administrador**, para evitar que quede descabezada la sociedad.

13. CÓMO PREVENIR LOS CONFLICTOS ENTRE SOCIOS I

- En las sociedades es **bastante probable** que antes o después **surjan conflictos** entre socios y pueden ser:
 - **Simple discrepancias** pasajeras
 - **Afectar seriamente** al desarrollo del negocio
 - **El fin** del proyecto empresarial
- **CAUSAS MÁS FRECUENTES:**
 - Razones **económicas** (dividendos, financiación, etc)
 - Razones **organizativas** (distinta implicación de los socios, dedicación, gestión, desarrollo, etc)
 - Razones **personales** (vínculos familiares o personales estrechos)
 - Razones **de negocio** (diferentes estrategias y plan de negocio).

13. CÓMO PREVENIR LOS CONFLICTOS ENTRE SOCIOS I

- “Los derechos de la mayoría finalizan donde comienzan el de las minorías. La mayoría ha de ser empática y tratar la minoría que le gustaría ser tratada si estuvieses en su lugar. Una sociedad bien gestionada respeta y cuida las minorías. “



13. CÓMO PREVENIR LOS CONFLICTOS ENTRE SOCIOS II

- **Una solución** para evitar estas situaciones, es recomendable firmar un **pacto de socios** que regulen y solucionen el conflicto que complementan cuestiones no previstas en los estatutos:
 - Es un **acuerdo o contrato**
 - Lo **suscriben los socios** para regular acuerdos adicionales
 - **El momento ideal** es a la constitución, ampliación de capital, compraventa participaciones, etc.
 - Es conveniente que los **estatutos sociales recojan** en lo posible estos pactos.
 - **Obliga a las partes que lo firman** y puede también tener **efecto ante terceros** (incorporar a los estatutos e inscribirlo al Registro Mercantil).

- Es habitual **transponer en los estatutos** cuestiones como:
 - Lo relativo a la **transmisión de las participaciones o acciones** de la sociedad
 - La **estructura del órgano de administración**, como su funcionamiento y remuneración
 - **El régimen de mayorías** para adoptar acuerdos en la Junta de socios

14. TRANSMISIÓN FORZOSA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES

- En muchas sociedades, especialmente las limitadas, los estatutos al regular una materia concreta **se remiten de forma genérica a lo establecido en la Ley** ¡Craso error! así, puede facilitar la invasión de su negocio por **socios no deseados, o no buscados**.
Por ejemplo:
 - En caso de **fallecimiento** de alguno de los socios, las participaciones pasarán a sus herederos. Contrataron con el fallecido y no con sus sucesores.
 - La ley establece que las **transmisiones** entre socios o a favor del cónyuge, ascendientes o descendientes **es libre**.
 - Si un **socio tiene problemas económicos**, sus participaciones pueden salir a subasta y un acreedor suyo podría llegar a ser socio.
- **Las restricciones** a las forzosa **solo serán aplicables si constan en Estatutos**.
- Para evitar estas situaciones, **conviene revisar los estatutos sociales y regular en ellos**, de forma exhaustiva, el **derecho de adquisición preferente** para los socios que se quieran mantener en el negocio.

15. LA VENTA DE UNA EMPRESA I

- Seguro que hay instrumentos y vías de solucionar conflictos de socios y se deben intentar siempre, **pero a veces la solución podría ser la venta** de la empresa, tanto a terceros, como entre los propios socios.

- La **mayor parte de los “vendedores”** no saben que lo son hasta que se enfrentan a **cuestiones:**
 - Personales
 - Familiares
 - Societarias
 - Económicas
 - Financieras
 - Competitivas
 - Legales, etc

- **El proceso de venta** de una empresa es como un **baile** y todo baile requiere técnica y arte, donde **interactúan dos partes**, con una carga de emociones y donde la psicología desempeña un papel fundamental.

15. LA VENTA DE UNA EMPRESA I

- **“Conviene vender la empresa, cuando esta es un problema para la familia, o cuando la familia es un problema para la empresa.”**



15. LA VENTA DE UNA EMPRESA II

– **El proceso de venta** se puede resumir en diferentes fases:

- Elaboración de un **perfil ciego**
- Firma de **acuerdo de confidencialidad**
- **El memorando** de información
- **Informe de valoración**
- **Búsqueda de compradores**
- **Negociación**
- **Carta de intenciones** con oferta vinculante
- **Due Diligence**
- **Contrato** de compraventa

– **Qué es indispensable:**

- **Consensuar la decisión** con los socios
- Pensar que **no es un fracaso del empresario**, sino un éxito empresarial
- Saber que el proceso **dura varios meses**
- Requerir **profesionales con experiencia** en todo el proceso

16. ESCISIONES EMPRESARIALES

- Si los socios quieren continuar con el negocio pero **no juntos**, se puede plantear un **reparto** del negocio o líneas de negocio en dos sociedades, a través de una **escisión**.
- Si se realiza cumpliendo los **requisitos que marca la Ley**, no habría **tributación** en el Impuesto de Sociedades, ni en el IRPF.
- Se pueden hacer **escisiones parciales o totales**.
- **¿Qué es indispensable?**
 - Cada socio o socios tienen que **gestionar su negocio**
 - Hay que considerar **muchas cuestiones legales**
 - Requerir **profesionales con experiencia**

16. ESCISIONES EMPRESARIALES

- “Las empresas pueden crecer de forma orgánica o inorgánica adquiriendo otras empresas o fusionándose. La primera es lenta, la segunda requiere capital y la tercera puede ser la gran olvidada o temida.”



17. LIQUIDACIÓN DE LA EMPRESA

- Muchas veces se intenta todo lo que se conoce y no se resuelven los conflictos de socios y **no hay intención de continuar juntos** en el futuro.
- Se puede plantear como **solución el liquidar y disolver la sociedad** y cada socio recibe una parte de la empresa, que **después puede iniciar su actividad** en una nueva sociedad.
- Si no se pueden **pagar todas las deudas**, habría que pensar en una **solución concursal** para liquidar la sociedad.
- **¿Qué es indispensable?**
 - Hacer **cálculos de los impuestos a pagar** porque pueden hacer inviable la operación.
 - Tener el diseño y estrategias para **iniciar una actividad en solitario**.
- **Requerir profesionales** con experiencia.

PLANIFIQUE LA SUCESION DE SU NEGOCIO (PYMES)

Josep Cid Dacosta

-Economista Asesor Fiscal-

jid@lladogrup.com

Antoni Romero

-Responsable de desarrollo de negocio-

aromero@lladogrup.com

93 464 62 10