

GUÍA PRÁCTICA PARA PYMES Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS

GUÍA

CÓMO PLANIFICAR

LA SUCESIÓN DEL
NEGOCIO FAMILIAR



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía

CEAT
FEDERACIÓN ANDALUZA DE AUTÓNOMOS



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



ÍNDICE

1. Concepto de empresa familiar.

- 1.1. Empresario autónomo.
- 1.2. Sociedades mercantiles.

2. La herencia.

- 2.1. El testamento.
- 2.2. Los legados.

3. El protocolo familiar.

4. Beneficios fiscales en la sucesión de la empresa familiar en los Impuestos sobre Sucesiones y Donaciones.



1. CONCEPTO DE EMPRESA FAMILIAR

Aunque no pueda definirse de forma precisa es evidente que en los países de economía libre las empresas cuyos integrantes sean socios familiares constituyen el entramado básico de la actividad y son los principales agentes de creación de riqueza. En España, el número de empresas familiares, con las características anteriormente definidas, supera los dos millones, generando entre un 65% y un 70% del Producto Interior Bruto (PIB) y, aproximadamente, el 75% del empleo, con cerca de nueve millones de trabajadores, de los cuales más de un millón y medio son autónomos.

No obstante, podría calificarse como **empresa familiar** aquella empresa en la que el capital y, en su caso, la gestión o el gobierno están en manos de una o más familias, que tienen la capacidad de ejercer sobre ella una influencia suficiente para controlarla, y cuya visión estratégica incluye el propósito de darle continuidad en manos de la siguiente generación familiar.

En consecuencia, se viene considerando que una empresa es familiar cuando una parte esencial de su propiedad está en manos de una o varias familias, cuyos miembros intervienen de forma decisiva en la administración y dirección del negocio. Existe, por tanto, una estrecha relación entre propiedad y gestión o, dicho de otro modo, entre la vida de la empresa y la vida de la familia.

La contribución de la empresa familiar a la estabilidad del empleo constituye uno de sus principales valores, ya que las relaciones laborales adquieren matices privilegiados de continuidad, afecto y confianza, con independencia del tamaño de la misma.

Las características o rasgos diferenciadores de la empresa familiar son las siguientes:

- La propiedad de la empresa se halla concentrada en un grupo familiar. A medida que se produce un mayor tránsito generacional la propiedad se divide en más ramas o grupos de parentesco.



- El grupo familiar participa en el gobierno y/o, en su caso, en la gestión de la empresa.
- Existe una vocación de continuidad, de transmisión de los valores empresariales propios de la familia.

Por último, se debe diferenciar diversos tipos de empresas familiares, atendiendo a distintos criterios tales como el tamaño o la antigüedad de la misma.

Según el tamaño de la mercantil que se trate, se distinguen varios tipos de empresas familiares:

La pequeña industria artesanal o comercial: donde las prestaciones personales son tan relevantes que el negocio sólo puede ser llevado por alguno de los miembros de la familia, son negocios familiares basados en la confianza sobre una determinada tradición familiar.

Las empresas medias: en estos casos, al aumentar el tamaño de la empresa es normal que aumente igualmente el número de personas llamadas a sucederla, y por ende, es fácil que se pierda el interés en la gestión y administración, procediéndose, en muchas ocasiones, muy habitualmente, a la división o transmisión de la misma.

Grandes negocios familiares: algunas veces, el tamaño de la empresa puede determinar su continuidad como holding familiar, o su desmembración en tantos miembros o estirpes como sean los llamados a la sucesión.

De otro lado, se clasifican las empresas familiares según la antigüedad de las mismas desde su fundación:

Empresas con menos de 30 años de vida: en estos casos, normalmente se produce el tránsito del poder desde el fundador a la primera generación, siendo impuesta la continuidad generacional por el fundador. Lo más práctico para la sucesión de la misma, es la utilización de protocolos familiares y testamentos, los cuales se pasarán a analizar más detenidamente en esta guía.



Empresas entre 30 y 45 años: este tipo de mercantiles, ya han superado el tránsito de la primera generación, cobrando fuerza nuevos problemas y ventajas: unidad y fraternidad, necesidades de liquidez, la existencia de cuadros familiares identificados plenamente con la realidad de la empresa.

Empresas que se sitúan desde la tercera generación en adelante: Suelen presentar una gran clasificación y distinción entre familia y empresa. Su principal problema es la conservación del carácter familiar.

Así, desde las perspectivas que se acaban de enunciar, hay que distinguir entre:

1.1. Empresario autónomo

Se define esta figura del empresario individual como aquella persona física que realiza de forma **habitual, personal, directa, por cuenta propia** y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, **una actividad económica o profesional a título lucrativo**. Por otra parte, los trabajadores por cuenta propia que operan en régimen de autónomos, **constituyen el umbral de potenciales empresas familiares**.

Al referirnos al empresario individual hay que diferenciar dos tipos de empresarios:

- 1) Aquéllos que operan en un plano personal, como el caso de los **empresarios persona física o autónomos, en un sentido literal**.
- 2) Y de otro lado, aquéllos otros empresarios que actuando en un plano individual, **adoptan una forma societaria**, con la que operan en el mercado exterior, con la cobertura de formas jurídicas tales como la sociedad limitada, anónima, o sociedades civiles.

Las características básicas del autónomo puro serían las siguientes:

- 1) En cuanto a la responsabilidad, el empresario responde del cumplimiento de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros.
- 2) No se exige un capital mínimo.
- 3) La inscripción del empresario individual en el Registro Mercantil es potestativa.
- 4) No es necesario elevar a pública la escritura de constitución de su empresa.



En cuanto a la tributación directa del autónomo, recordar que los rendimientos que el mismo obtiene, son calificados a efectos de IRPF como rendimientos de actividades económicas, y que los mismos tributarán bajo las tres formulas de estimación que la ley del impuesto contempla: la estimación directa normal, la estimación directa simplificada o en régimen de estimación objetiva.

Un aspecto de especial importancia, de cara a la continuidad de la empresa, es el tratamiento aplicable a la transmisión de la misma en caso de muerte o cese en la actividad del empresario individual.

En el **Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones**, como se verá más exhaustivamente en el último punto de la presente guía, se establece **una reducción en el ámbito estatal del 95%** en la base imponible del Impuesto, siempre que se trate de la transmisión, a favor del cónyuge, descendientes o adoptados, de la empresa individual del donante o persona fallecida, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

En el caso de donación, el donante debe tener 65 años o más, encontrarse en situación de incapacidad permanente (absoluta o gran invalidez).

Si el donante venía ejerciendo funciones de dirección, desde el mismo momento de la transmisión deberá dejar de ejercerlas y percibir remuneraciones por esta causa.

Las adquisiciones por sucesión o donación, que hayan obtenido bonificación, **deben de mantenerse durante al menos 10 años, (5 años en Andalucía)** aunque no necesariamente en la misma actividad. Esta obligación conlleva también la de no realizar actos ni operaciones societarias que impliquen una disminución sustancial del valor de adquisición.

Si se cumplen las condiciones anteriores, **las posibles ganancias patrimoniales imputables al donante no se computan en la renta del mismo**, a efectos del IRPF. Se exige que el patrimonio empresarial transmitido haya estado, ininterrumpidamente **afecto por un periodo de cinco años**, con anterioridad a la transmisión de dichos bienes o derechos. El donatario por su parte, además,



conservará los valores y fechas de adquisición del donante, a efectos de una futura transmisión.

Para que opere la exención en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en la transmisión del negocio empresarial, es necesario que al mismo tiempo le haya sido de aplicación la exención contenida en el artículo 4. ocho de la Ley del **Impuesto sobre el Patrimonio**.

El Impuesto sobre el Patrimonio, es un tributo que actualmente carece de efecto recaudatorio, ya que desde enero de 2008 se ha eliminado el gravamen del mismo, así como las obligaciones formales de autoliquidación, presentación de la declaración, y la exacción de la deuda tributaria. Anteriormente, el IP gravaba la titularidad de un determinado patrimonio a fecha de devengo del impuesto (31 de diciembre). Esto no quiere decir que el tributo haya sido derogado, ya que sigue operativo, teniendo utilidad sobre todo a efectos de valoración de bienes.

Pues bien, el **artículo 4 de la citada ley**, al objeto de incentivar la inversión en pequeñas y medianas empresas, declara **exentos del impuesto** los útiles de trabajo y las participaciones en entidades (como se verá en el punto siguiente), siempre que, **a 31 de diciembre** (fecha de devengo del impuesto), se reúnan los siguientes requisitos y condiciones:

- a) Los bienes y derechos han de ser **necesarios para el desarrollo de una actividad empresarial o profesional**. Se considera que existe actividad empresarial o profesional cuando se den los requisitos que la LIRPF establece, esto es, que el contribuyente ejerza de forma personal y directa a la ordenación por cuenta propia de medios de producción y recursos humanos con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios. En especial, cuando se verifiquen las condiciones del artículo 27.2 de la LIRPF, y más concretamente **cuando se esté en presencia de un arrendamiento de inmuebles, será necesario que se disponga de un local exclusivamente afecto a la actividad del arrendamiento y una persona empleada a jornada completa**. Independientemente de la titularidad de los bienes, estos han de estar afectos a la actividad económica.



- b) La exención puede ser aplicada, **tanto por el sujeto pasivo**, siempre y cuando la actividad empresarial constituya la **principal fuente de ingresos** del mismo (se verifica cuando al menos el 50 % de la base imponible a efectos del IRPF esté constituida por rendimientos de actividades económicas), **como por parte del cónyuge**, cuando los bienes afectos sean de titularidad común.
- c) El valor de los bienes se determinará **minorando las deudas de la actividad**.
- d) Es importante destacar, sobre todo a efectos de la transmisión "inter vivos" del negocio, que el cobro de una pensión de jubilación por parte del transmitente, es incompatible con la aplicación de la exención (DGT 3-4-06).

1.2. Sociedades Mercantiles

Igualmente el artículo 20.2 de la **Ley del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones** establece una **reducción del 95 % de la tributación sobre la transmisión de participaciones en sociedades, ya tenga forma unipersonal o esté constituida por un grupo de personas**, y cuyos beneficios se abordarán con mayor detenimiento en el último expositivo de la presente guía.

Y del mismo modo, que para la transmisión "inter vivos" o "mortis causa" del patrimonio empresarial, para poder planificar correctamente la transmisión de participaciones (ya sea de una SL o de una SA), la posesión de las mismas deberán estar exentas de tributación el Impuesto sobre el Patrimonio, cumpliendo los requisitos que el artículo 4 de la ley de dicho tributo marca.

En el IP, gozan de exención tanto **la plena propiedad, la nuda propiedad y el derecho de usufructo vitalicio** sobre las participaciones en entidades, con o sin cotización en mercados organizados, siempre que se cumplan cada uno de los siguientes requisitos:

- 1) El sujeto pasivo debe:
 - a. Ostentar un porcentaje de participación igual o superior al **5 % del capital**. Porcentaje que se eleva al **20 %** cuando se compute conjuntamente con su



cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales de segundo grado, con independencia de que el parentesco lo sea por consanguinidad, afinidad o adopción.

- b. Ejercer efectivamente funciones de dirección en la participada (bien como presidente, administrador, consejero..., etc, siempre que impliquen la efectiva intervención en las decisiones de la entidad) y percibir por ello una retribución que represente **más del 50 % del total de sus rendimientos** del trabajo o de actividades económicas, **sin computar los rendimientos de actividad económica exentos del IP** por el cumplimiento de las circunstancias contempladas en el punto anterior. Cuando la participación en la entidad es conjunta con algunas de las personas de parentesco antes indicado, las funciones de dirección y las retribuciones **deben cumplirse en al menos una de las personas del citado grupo**, sin perjuicio de que todas ellas gocen del derecho a la exención.
- 2) La entidad participada, **no puede tener como actividad principal la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario**. Se entiende que se gestiona un patrimonio cuando más de 90 días del ejercicio social la mitad de su activo está constituido por valores, o no está afecto a actividades económicas. Por ejemplo esta exención no es aplicable a las instituciones de inversión colectiva.

2. LA HERENCIA

La herencia no es propiamente un objeto de derecho, puesto que no recae sobre ella un derecho único, sino múltiples y variadas figuras jurídicas, a veces de muy difícil articulación. Sin embargo, lo que la palabra herencia debe transmitirnos es la existencia de un conjunto de bienes y derechos que de manera unitaria llevan inherentes determinadas efectos y obligaciones.

Así, pues, del término "herencia", se han de distinguir diversas nociones previas o finalidades intrínsecas al mismo, para:

- a) Delimitar el patrimonio que se haya de colocar antes de la aceptación de la denominada **herencia yacente**.



- b) Designar el conjunto de bienes a los que acceden los llamados a la **adquisición a título universal**.
- c) Tomar conciencia de que los bienes transmitidos vía "mortis causa", conservan una cohesión entre los mismos, ya que su aceptación les hacen responder de las deudas y cargas de la herencia.
- d) Designar, previa aceptación de los herederos, un conjunto de bienes sobre el que se instaura una "comunidad hereditaria".
- e) Y, por último, aproximarnos a la noción del "**caudal relicto**", entendiendo ésta como el conjunto de bienes, deudas y derechos cuya titularidad queda vacante tras la muerte del causante. Dicho conjunto estará constituido por los bienes que integren jurídicamente la herencia del finado, y que los interesados declaren como tales, más los bienes adicionables y los que formen parte del ajuar doméstico.

Por otra parte, hay que tener presente que nuestro Código Civil establece que la herencia que los hijos o descendientes pueden recibir de sus padres o causahabientes se divide en tres partes o tercios: **el tercio de legítima corta o estricta**, que forzosamente debe distribuirse entre los hijos o descendientes por partes iguales, **el tercio de mejora** que, siendo forzosamente para los hijos y descendientes puede repartirse de manera desigual para mejorar a alguno, o algunos, de ellos, aunque hay que tener en cuenta que sobre este tercio también recae el consagrado como usufructo viudal en el caso de fallecimiento "abintestato", y **el tercio de libre disposición**, tercio hereditario sobre el que no existe obligación de adjudicación sobre persona determinada, pudiéndose adjudicar por el testador, en consecuencia, a su libre voluntad o criterio.

De esta forma, se puede afirmar que el sistema de legítimas consagrado en nuestro Derecho, no garantiza el mantenimiento de la unidad y continuidad de la misma. La modificación del artículo 1.056 del Código Civil por la Ley 7/2003 ha mejorado esta situación al permitir que, en atención a la conservación de la empresa, el testador disponga que se pague en metálico su legítima a los demás interesados y, en caso de no existir metálico suficiente, permite que se pueda abonar con efectivo extrahereditario, dando para ello un plazo de cinco años. Esta medida establece una posición de equilibrio entre los derechos de los herederos, que quedan garantizados, y el fin último de conservar la empresa.



Hay que señalar que en España rigen varias legislaciones civiles: la común y las diferentes legislaciones forales, que establecen normas muy diferentes en materia sucesoria y cuya aplicación depende de la vecindad civil del causante o testador. En la sucesión por causa de muerte puede existir, o no, testamento, siendo en este último supuesto cuando las diferentes legislaciones cobran importancia, ya que en defecto de testamento, regirán las normas sucesorias establecidas en cada legislación civil.

Así, pues, para una más correcta transmisión “mortis causa” del patrimonio empresarial es aconsejable la declaración testada, a través de la cual se establezcan las líneas de futuro para la supervivencia generacional de la empresa, intentando articular, del mismo modo, una planificación fiscal correcta, a efectos del pago del Impuesto sobre Sucesiones, para que no llegue nunca a convertirse la exacción de dicho tributo en una lacra que ponga en peligro la supervivencia de la empresa.

2.1. El Testamento

En este punto de la presente guía, se abordará un tema fundamental en la empresa familiar, como es la sucesión de la misma por el fallecimiento de uno de sus miembros; la sucesión generacional se ha revelado como uno de los problemas críticos de la empresa familiar, como lo demuestra el dato de que la mayoría de las empresas familiares no llegan a la tercera generación.

Por lo tanto, la preparación de la sucesión es un aspecto fundamental en las empresas familiares y la mentalización acerca de la importancia de esta cuestión, es un factor clave para su continuidad.

Una cuestión, de singular importancia en la problemática de la sucesión en el patrimonio empresarial, nace de las regulaciones del régimen matrimonial de los accionistas familiares. El potencial de conflicto que entraña un régimen de gananciales en casos de separación de los cónyuges, implica dificultades que muchas veces afectan a la continuidad de la empresa. Por ello es aconsejable, especialmente a partir de la segunda generación de propietarios, que el régimen matrimonial de los accionistas recoja la separación de bienes y que las



estipulaciones económicas de carácter testamentario puedan promover la continuidad del control familiar de la empresa a través de los descendientes directos.

De esta manera, es fundamental la existencia de un testamento, para articular correctamente la transmisión de la empresa familiar en caso de fallecimiento de alguno de los titulares de la misma. La falta de previsión testamentaria sobre la ordenación de la sucesión en la empresa familiar, en el supuesto de que la transmisión no se haya realizado en vida, puede tener consecuencias importantes sobre la continuidad de la misma.

El testamento es el instrumento jurídico idóneo y fundamental para ordenar la sucesión y garantizar la continuidad de la empresa familiar.

Es “un acto o negocio jurídico solemne, en principio unilateral y esencialmente revocable, otorgado por persona capaz con la intención seriamente declarada de producir, para después de la muerte de su autor, consecuencias eficaces en Derecho, con mandatos inequívocos para regular su sucesión”.

Asimismo, se pueden citar los siguientes supuestos de transmisión de la Empresa Familiar mediante disposición testamentaria:

- 1) Realizando un testamento particional**, en el que se disponga que, al llevar a cabo la partición de la herencia, se adjudique la empresa familiar a uno o varios herederos determinados. Aquí entrarían en juego, con especial importancia, los legados, figura que se analizará a continuación.
- 2) Estableciendo el usufructo universal y vitalicio de la herencia a favor del cónyuge** (el uso de la conocida “cautela sociniana” o “cláusula de opción compensatoria”). Lo que se traduce, en la práctica, en que los hijos serán los propietarios de la empresa familiar y el cónyuge tendrá derecho al cobro de los beneficios que se repartan, mientras viva o hasta que decida transmitirla en vida.



- 3) Disponiendo en el testamento **la obligatoriedad de constituir una fundación para la explotación de la empresa familiar**, con lo que puede peligrar seriamente la sucesión familiar de la empresa.
- 4) Recurriendo a la figura de **la mejora en cosa determinada para establecer la continuidad de la empresa familiar**, conforme a lo previsto en el artículo 829 del Código Civil.

La mejora, como posteriormente se pasará a desarrollar, es una figura jurídica que permite adjudicar hasta un tercio de la herencia a uno o varios herederos.

- 5) Estableciendo **una fiducia sucesoria**, o pacto de confianza sucesorio, por la que el testador encargue a su heredero o a un albacea, que transmita a un tercero la empresa familiar. De modo que muere la sucesión familiar en la empresa, pero todos los herederos pueden ver satisfechos de este modo el pago de sus derechos hereditarios.

Hay que tener en cuenta, no obstante, las restricciones establecidas por el Código Civil para este supuesto.

- 6) Ordenando en el **testamento la transmisión de la empresa familiar mediante un legado**, teniendo en cuenta que los límites que el Código Civil impone a la facultad de ordenar legados varían en función de que existan, o no, herederos forzosos, también llamados legitimarios.

2.2. Los Legados

Se denomina legado o manda al acto a través del cual una persona, en su testamento, decide repartir una parte muy concreta de sus bienes a otra persona determinada, pudiéndose hablar, en todo caso, de bienes individuales, y no de porciones del patrimonio.

También recibe por extensión ese nombre el conjunto de bienes que son objeto del legado.



La persona que recibe un legado es denominada legatario y, normalmente, tiene menos derechos que un heredero a la hora de la administración y defensa del caudal hereditario. En caso de pleito, por ejemplo, los herederos pueden representar al patrimonio hereditario en juicio, pero no los legatarios. Otra limitación del legatario es que no tiene derecho a acrecer.

Mediante la inclusión de la figura del legado en las disposiciones testamentarias, se puede introducir en la sucesión testada la figura del legado. El legado es una figura jurídica en virtud de la cual, el legatario acrece a la herencia recibiendo la titularidad de bienes concretos del caudal relicto.

El legatario es un **mero adquirente de bienes y derechos**, o como la doctrina clásica lo califica, un **donatario póstumo**.

Salvo que una disposición testamentaria diga lo contrario, el legatario no responde de las deudas del causante, incluso articula la Ley del Impuesto sobre Sucesiones la no obligación del legatario frente a las responsabilidades inherentes a la liquidación y pago del tributo.

Lo que ocurre, es que como adquirente a título gratuito, el legatario ve sojuzgado su derecho por los acreedores de la herencia, que no encuentren bienes relictos suficientes. Por ello, los bienes y derechos legados **no pierden su afectión al pago de los acreedores hereditarios**, aunque ya se encuentren en manos de ellos.

Sólo en dos casos los legatarios responden de las obligaciones tributarias del causante en las mismas condiciones que los herederos, cuando la herencia se distribuya íntegramente a través de legados, y cuando se hayan instituido legados de parte alícuota, a tenor de lo establecido por el artículo 39 de la Ley General Tributaria, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 891 del Código Civil.

3. EL PROTOCOLO FAMILIAR

El Protocolo Familiar se erige como un instrumento específico de las empresas familiares para regular todos aquellos aspectos que faciliten su continuidad,



anticipándose a las eventuales discrepancias que puedan surgir en su seno y garantizando el mantenimiento de las coordenadas básicas particulares de la empresa. A su análisis, y a la descripción de sus características, se dedica el siguiente capítulo.

¿Por qué crear un protocolo familiar? ¿Cuales son los fundamentos que encaminan a su creación por parte de las empresas familiares?

Las tensiones familiares son el fundamento de la creación del protocolo familiar (PF), y de sobra es conocido por todos que en el marco familiar, surgen discrepancias y tensiones entre la propiedad de los diferentes actores interventores y la gestión, trasladando al plano empresarial, los problemas de ámbito personal y familiar.

Es por ello, la necesidad de anticiparse a la resolución de dichos problemas, por lo que conviene crear un instrumento que sirva para marcar o regular una serie de pautas de futuro de la empresa.

¿Quién debe crearlas para que sea eficaz?

Debe haber un consenso de todos los actores propietarios familiares y siempre en un momento en el que la convivencia de todos sea pacífica, debido a que de otra manera, podría suponer una ruptura total entre los actores.

Habrá que revisar el Protocolo Familiar, para que sea un instrumento con vida y dinamismo, que pueda adaptarse a los cambios empresariales y familiares y siempre mirando hacia un incremento de la productividad empresarial.

Además es conveniente la intervención de un tercero ajeno a la empresa y a la familia, como puede ser un asesor, abogado, o cualquier otro que ayude a la creación del mismo para que contribuya a planificar los acuerdos entre todos los miembros de la misma.



¿Cuál es la estructura de un protocolo familiar?

De sobra es conocido que una familia suele ser compleja y amplia. Así, padres, hijos, cuñados, suegros y nueras, todos y cada uno de ellos pueden intervenir bien directa o indirectamente en las decisiones de los propietarios actores.

Pues bien **la estructura** que suele ser más común es:

1. Introducción. Se trata de una especie de preámbulo en el que se incluyen consideraciones sobre el fundador y el origen de la empresa, la filosofía de la misma, el ámbito de sus actividades, el por qué se establece en esa zona y no en otro, como se actuó en la creación y otros aspectos.

2. Pactos sociales o estatutarios. Son aquellos que pueden incorporarse a los estatutos sociales. Tienen naturaleza institucional o societaria, como pueden ser:

- Política de reparto de dividendos.
- Régimen de usufructo de acciones.
- Limitaciones a la transmisión de acciones o participaciones.
- Quórum de adopción de acuerdos.
- Criterios para la composición del Consejo de Administración.
- Incorporación o no de asesores externos en órganos de dirección.

3. Pactos sobre relaciones familiares-empresariales (parasociales). Son aquellos que no siendo posible incorporarlos a los estatutos sociales es aconsejable establecerlos para regular las relaciones entre la familia y la empresa. Así, se pueden incluir, por ejemplo, normas que regulen la incorporación de los familiares a la empresa, así como las funciones que vayan a desarrollar en la misma y su retribución. Entre otros, se pueden citar:

- Incorporación o no de familiares a la empresa.
- Condiciones para llevar a cabo dicha incorporación.
- Plan de formación del sucesor y otros trabajadores.



- Criterios para determinar las funciones a desarrollar.
- Retribución a percibir.
- Salida de familiares de la empresa.
- Jubilación.

4. Órganos de carácter familiar, en el supuesto de crear órganos familiares. También es recomendable establecer los criterios de organización, composición y funcionamiento.

5. Cláusula de cierre. Puede contener, finalmente, una cláusula de cierre, en la que se exprese el agradecimiento de la familia a los fundadores de la empresa y a todos aquellos que han hecho posible el éxito de la misma.

¿Son eficaces todos los pactos y de igual forma?

En absoluto, todos los pactos no tienen la misma eficacia ni alcanza de la misma forma, de ahí que se incluyan:

- Pactos con eficacia frente a terceros, como son los pactos inscribibles en el Registro Mercantil.
- Pactos con eficacia interpartes, aquellos que son meramente eficaces frente las partes de un contrato. Se pueden hacer eficaces judicialmente.
- Pactos con eficacia meramente moral, como pueden ser los referentes a la filosofía de la empresa, respeto a los fundadores y que no tienen eficacia judicial.

De esta forma, a continuación se recogerán, de forma meramente expositiva y simple, cláusulas que se pueden utilizar en el Protocolo Familiar, dividiéndose según la eficacia de los mismos:



EFICACIA FRENTE A TERCEROS	EFICACIA CONTRACTUAL LIMITADA
<p>Estos pactos son aquellos que pueden incluirse en los Estatutos Sociales de la empresa y su eficacia frente a terceros se establece en el artículo 9 del Reglamento del Registro”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cláusulas de autorización previa por parte de la sociedad para la admisión de nuevos socios. - Cláusulas que establezcan un derecho de adquisición preferente a favor de los socios, o de la sociedad, y que evitarían la entrada de socios no deseados. - Cláusulas que limiten la transmisión voluntaria “inter vivos” de las participaciones sociales. - Cláusulas que modulen el régimen legal del usufructo de acciones o participaciones sociales. - Cláusulas que regulen el acceso tanto al Consejo de Administración como a los cargos de Presidente, Vicepresidente, Consejero Delegado o, en su caso, a la Comisión Ejecutiva. - Cláusulas que refuercen las mayorías legales exigidas para la adopción de determinados acuerdos de la sociedad. 	<p>Ya sea porque no sean inscribibles en el Registro Mercantil o porque los socios no quieran que se publiquen, entre ellos se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aquellos que determinan la sindicación de las acciones o participaciones de los actores titulares. - Aquellos que regulan el condominio de paquete de acciones.

Entre otros, se pueden destacar las cláusulas y pactos citados anteriormente, si bien, de todo lo expuesto se deduce que el Protocolo Familiar será eficaz siempre que se pueda adaptar al dinamismo de la familia, que esté vivo en todo momento. Su esencia es el acuerdo o conjunción entre lo familiar y empresarial, para una mayor productividad y continuidad de la empresa.



Es por ello, que no se puedan fijar unas pautas taxativas, y no se puede hablar de forma imperativa, y sin embargo, sí que se puede dirigir hacia un camino y fijar unas pautas.

4. BENEFICIOS FISCALES EN LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR: IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

La sucesión en la empresa familiar es un tema de vital importancia, debiendo dejarse el tránsito de manera bien estructurada.

La transmisión de la empresa familiar se puede llevar a cabo de dos formas:

- Mediante **transmisión mortis-causa**, por medio de sucesión testada o intestada, como ya vimos anteriormente.
- Mediante **actos intervivos**. Es decir, a través de una donación en cualquiera de las formas, reguladas por el Código Civil:
 - o Reservándose la nuda propiedad.
 - o Bajo condición resolutoria.
 - o Reservándose la facultad de disponer.

Normalmente se recogerá en el protocolo familiar, también, la forma de llevar a cabo la transmisión de la empresa, salvo causas forzosas, como puede ser el fallecimiento.

La legislación estatal recoge una serie de beneficios tanto en la sucesión mortis causa como intervivos, que a su vez, **vienen mejorados**, en la mayoría de los casos, **por la legislación de las Comunidades Autónomas, como es el caso de Andalucía.**



4.1. Impuesto sobre Sucesiones

4.1.1. Normativa Estatal

Cuando se transfiera la empresa familiar por el causante, se aplicará **una reducción del 95%**, del valor de la empresa, siempre y cuando se cumpla una serie de requisitos:

1. Siempre que el causante hubiera estado exento del Impuesto sobre el Patrimonio cumpliendo lo dispuesto en el artículo 4.8 del mismo: (que la actividad se ejerza de forma habitual, personal y directa por el sujeto pasivo y sea su principal fuente de ingresos; al igual que el tema de las participaciones...), como ya se expuso en puntos anteriores.
2. Que las participaciones o acciones, estén en manos del cónyuge, descendientes o adoptados o en el caso de no existir descendientes, esté en manos de los ascendientes o colaterales de tercer grado.
3. Que lo adquirido se mantenga durante un periodo de 10 años.

4.1.2. Normativa Autonómica Andaluza

El Decreto-Ley 1/2010, de 9 de marzo, de Medidas tributarias de reactivación económica, de la Junta de Andalucía, estableció una serie de mejoras a la normativa estatal en los siguientes puntos:

1. Mejora de la reducción en la base imponible para los parientes, puesto que:
 - Se pasa de una reducción del 95% a una **reducción del 99%**.
 - Además, **el mantenimiento** de lo adquirido durante un plazo de 10 años, **se ha reducido a 5 años**.
2. Mejora la reducción estatal en la base imponible para las personas sin parentesco, por lo que la reducción en la base imponible por la adquisición mortis causa no será solo para el cónyuge, descendiente o adoptados, hasta el



tercer grado de parentesco sino que **se aplicará a personas que no tenga relación de parentesco con el causante** siempre que:

- Que a la fecha del fallecimiento, tengan un contrato laboral o de prestación de servicios que esté vigente a la fecha de fallecimiento y pueda acreditar una antigüedad mínima de 10 años.
- Que a la fecha del fallecimiento tengan encomendada tareas de responsabilidad en la gestión o dirección del negocio y una antigüedad mínima de 5 años en el desarrollo de las mismas, presumiéndose dichas tareas si causó alta en la Seguridad Social en los grupos 1 y 2.

4.2. Impuesto sobre Donaciones

La donación es un acto de pura voluntad generosa, en la que un sujeto, (donante), decide desprenderse de algo de lo que es titular, (ya sea un bien o derecho), a un tercero, (donatario).

En el caso de la donación de la empresa o negocio familiar puede revestir un hecho con grandes ventajas al ser el donante el que disponga de propia mano dicha sucesión, además de beneficiarse fiscalmente de reducciones y bonificaciones siempre que se cumplan una serie de requisitos.

4.2.1.- Normativa Estatal.

La ley del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones recoge una **reducción del 95%** de la base imponible, sobre el valor de la empresa familiar, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que el donante estuviera exento según se determina en el artículo 4.8 de la ley del Impuesto sobre el Patrimonio.
2. Que la donación de la empresa o negocio familiar se realice a determinadas personas como son:
 - El cónyuge.
 - Los descendientes.
 - Los adoptados.



3. Que el donante tenga más de 65 años o se encuentre en situación de incapacidad permanente, en grado de absoluta o gran invalidez.
4. Que, si el donante viniere ejerciendo funciones de dirección, dejara de ejercer y de percibir remuneraciones por el ejercicio de dichas funciones desde el momento de la transmisión. No se entenderá comprendida entre las funciones de dirección la mera pertenencia al Consejo de Administración de la sociedad.
5. Que mantenga la donación, el donatario, por un periodo al menos de 10 años.

4.2.2. Normativa Autonómica Andaluza

El Decreto-Ley 1/2010, de 9 de marzo, de Medidas tributarias de reactivación económica, estableció las mismas mejoras anteriormente citadas también para la donación del negocio familiar o las participaciones, en los mismos términos que en la sucesión mortis causa.

Así, se pueden recoger una nueva reducción importante para la creación y ampliación de los negocios, a parientes:

Reducción del 99% de la base imponible por la donación de dinero para la constitución o ampliación de una empresa individual o negocio profesional efectuada a ascendientes, descendientes o colaterales hasta el 3º grado, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el montante total de la donación tenga como fin la constitución o ampliación de una empresa individual o negocio profesional.
- La empresa tenga domicilio social o fiscal en Andalucía.
- Que la constitución o ampliación se debe formalizar en 6 meses desde que se produce la donación del dinero.
- Que se haga constar en documento público y se indique la finalidad de la donación.
- Que la actividad no tenga por objeto la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario.



Esta reducción tiene fijada un límite en tanto en cuanto no podrá superar la cantidad de **120.000 Euros** como regla general y en el caso de personas con discapacidad el límite el cual no podrá sobre pasar la reducción es de **180.000 Euros**.

A la vista de cuanto antecede, y al objeto de ilustrar debidamente estos aspectos liquidatorios, se puede recurrir a un ejemplo:

En el caso de la empresa "TRAJESBORRAS", con domicilio fiscal en Sevilla cuyo dueño es Antonio, el cual tiene una participación del 80% cumpliendo los requisitos del artículo 4.8 del Impuesto sobre el Patrimonio. A su fallecimiento, deja como heredero a su hijo de 23 años Juan y los bienes que se transmiten son:

- Un negocio, por valor de 300.000,00 €.
- Otros bienes, por valor de 80.000,00 €.
- El patrimonio preexistente del hijo no supera los 60.000,00 euros y con estos datos, la liquidación del Impuesto sobre Sucesiones sería la siguiente:

Base imponible previa	380.000,00 €
(+) Ajuar domestico (3%)	11.400,00 €
(=) Base imponible	391.400,00 €
(-) Reducción general	
(-)Parentesco	- 15.956,87 €
(-) Reducción empresa familiar	
Estatad 95% / Autonómica 99%	
(300.000,00 X 99%)	- 297.000,00 €
Base liquidable	78.443,13 €
(x) Tipo impositivo	
Hasta 71.893,07 €	7.943,98 €
Resto 6.550,06 X 15,30%	1.002,16 €
Cuota integra	8.946,14 €
(x) Coeficiente Multiplicador = 1	8.946,14 €
(=)Cuota tributaria	8.946,14 €

En el caso de que no hubiera sido de aplicación la reducción del 99%, la liquidación resultante habría sido de 10.871,92 €, con lo cual el ahorro impositivo se eleva a la cantidad de 1.925,78 €.