

La Sucesión en la Empresa Familiar

Thursday, 18 de October de 2007

Modificado el Thursday, 23 de May de 2013

Las incidencias de la empresa familiar en el desarrollo de la economía actual están fuera de toda duda. De acuerdo con los estudios de demografía de empresa, la gran mayoría de las empresas de todos los países desarrollados, en los que se ha respetado la libertad de iniciativa, son empresas familiares; al mismo tiempo, se observa que la presencia de empresas familiares resulta superior en los países más avanzados y que antes alcanzaron un nivel elevado de desarrollo.

El problema de las empresas familiares no está tanto en su nacimiento o constitución, sino en su desarrollo y continuidad. Así, se pone de ejemplo el análisis de las 1.000 empresas más grandes de España en los años 1972, 1982 y 1992, hace ver que el porcentaje de empresas familiares ha disminuido notablemente, pasando de ser el 40% en 1972, al 23% en 1992, después de superar el máximo del 17% en 1989.

La gran mayoría de las causas de este espectacular descenso están relacionadas con los cambios generacionales, pues, según las pocas estadísticas disponibles sobre ambos puntos, de cada 100 empresas familiares que se acercan a segunda generación, sólo 30 sobreviven y, de éstas sólo 15 continúan activas en tercera generación.

En demasiadas ocasiones, la sucesión en la empresa familiar sufre graves demoras en el tiempo. El proceso de sucesión es un proceso emocional y, muchas veces, no tan racional como sería deseable, por lo que resulta más común negar su necesidad que afrontarla. Otras veces, las causas del retraso en la sucesión radican en que el predecesor y el resto de la organización no saben cómo estructurar el problema de la sucesión y, al no decidirse a dedicarle tiempo, ni dinero, no saben cómo planificarlo e implantar la solución adecuada. Igualmente, puede ocurrir que el predecesor no quiere ser sucedido y, en consecuencia, se opone directa y claramente a desarrollar el proceso.

Se cita de ejemplo, que en regulaciones nacionales, se faculta al testador a atribuir y designar, por vía de la herencia, la empresa familiar a un solo heredero, supuesto que sea éste el único candidato idóneo para la sucesión del negocio y siempre que no se perjudique la legítima de sus herederos

Para ello, Aragon & Aragon recomienda lo siguiente:

1. PLANIFICACIÓN TESTAMENTARIA DEL PROCESO DE SUCESIÓN

Con carácter previo al análisis de las diferentes alternativas de previsión "mortis causa" del proceso de sucesión de la empresa familiar, debemos exponer que la posible consecuencia de la falta de previsión de dicha sucesión, tanto en el supuesto de que el empresario fallezca sin haber otorgado testamento, como en el caso de que, aun habiéndolo otorgado, no se haya dispuesto expresamente de la empresa como "unidad", es la dificultad en la continuidad y conservación de la empresa, toda vez que la comunidad hereditaria que surge normalmente en tales supuestos puede entorpecer la marcha del negocio cuando los herederos no comparten los mismos fines para la empresa familiar. En consecuencia, puede afirmarse que un meditado testamento puede resolver los problemas de conservación de la empresa, aunque no de continuidad, que dependerá en todo caso de la voluntad de los beneficiarios de dicha adjudicación.

2. PLANIFICACIÓN "INTER VIVOS" DEL PROCESO DE SUCESIÓN

Es recomendable que el empresario comience en vida el proceso de sucesión, constituyendo previamente una sociedad a la que se aporte el negocio, o mediante donaciones o compraventas en favor de sus hijos.

En el supuesto de optar por la donación, en tanto en cuanto ésta podrá implicar el cambio de titularidad de la empresa, el donante deberá observar ciertas cautelas en aras de evitar la irreversibilidad de la donación, en perjuicio de la idea de empresa, prohibiendo expresamente a los donatarios que realicen en vida del donante cualquier acto o negocio jurídico de disposición o gravamen sobre la empresa como unidad, o reservándose el donante la facultad de disponer, a título oneroso, de la empresa como unidad, para lo que estará facultado conforme dispone la legislación vigente.

Si el empresario optara por la compraventa de la empresa como objeto unitario, podrá establecer los pactos que tenga por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público, entre ellos, al objeto de velar por la continuidad y conservación de la empresa familiar, evitando la irreversibilidad del cambio de titularidad de la misma producido tras la compraventa.

3. PLANIFICACIÓN SOCIETARIA-MERCANTIL DEL PROCESO DE SUCESIÓN

Es indudable que las empresas familiares de pequeño o mediano volumen encuentran mejor acomodo en las sociedades de responsabilidad limitada que en las anónimas, pero la anterior afirmación se puede ver afectada por la circunstancia de que un incremento de volumen, su internacionalización y la pérdida de recursos de financiación ajenos derivan a las empresas familiares hacia la sociedad anónima.

No obstante, será conveniente corregir las discordancias existentes entre la legislación y las demandas de la empresa familiar, abordando un amplio proceso de modificación legislativa.

4. EL PROTOCOLO FAMILIAR

Por último, la existencia de un Protocolo Familiar permitirá planificar estratégicamente el cambio generacional con la suficiente antelación, buscando el consenso en el ámbito de la familia y en el propio ámbito empresarial. El Protocolo Familiar facilitará la separación necesaria de los patrimonios y los criterios familiares de los puramente empresariales y, en definitiva, la participación de la siguiente generación en las tareas que hasta entonces desarrolló el fundador.

En definitiva, el Protocolo Familiar será un proceso, un acuerdo marco que necesitará ser desarrollado por otros documentos, como el testamento del empresario, sus capitulaciones matrimoniales y las de sus hijos y los estatutos sociales de la sociedad.

En tal breve reseña, en Aragón & Aragón conscientes de las inminente necesidad de prever que el éxito familiar subsista a lo largo de las generaciones, estamos preparados para asesorar el proceso de desempeño, crecimiento y sucesión de las empresas familiares. Por ello podemos afirmar que de una buena planificación del proceso de sucesión dependerá gran parte del éxito del tránsito generacional de la empresa familiar, contáctenos.