

“En aquellas empresas en la que de una u otra forma están implicados los miembros de la familia, pueden darse múltiples y diversas situaciones que pueden comportar problemas de difícil solución si no se adoptan, a tiempo, las medidas oportunas respecto de la SUCESION.”



Jorge Fernández
Socio de Círculo Legal

¿Qué se puede hacer para regular la sucesión en la empresa familiar?

De la misma forma que se lleva a cabo una planificación de la sucesión, de la herencia, de los particulares, conviene realizar una planificación de la sucesión en el entorno empresarial.

Efectivamente, en aquellas empresas en la que de una u otra forma están implicados los miembros de la familia, pueden darse múltiples y diversas situaciones que pueden comportar problemas de difícil solución si no se adoptan, a tiempo, las medidas oportunas respecto de la SUCESION. A bote pronto, podemos señalar diversas actitudes del núcleo familiar respecto de la organización y previsión de la empresa como “objeto” de HERENCIA:

- a) No adoptar ninguna medida,
- b) Simplemente, otorgar un testamento por los actuales propietarios,
- c) Otorgar unos pactos sucesorios; y

d) Otorgar un protocolo familiar al que se acompañarán otros instrumentos.

Una de las medidas apuntadas es la del otorgamiento de los Pactos Sucesorios, permitidos en Comunidades Autónomas como Cataluña, Aragón, Galicia Navarra, País Vasco, y en algunas islas de Baleares.

Así, en Cataluña, los pactos sucesorios son un instrumento de carácter contractual que permiten organizar de forma vinculante y, en principio irrevocable, salvo acuerdo de los firmantes y supuestos tasados, el destino y transmisión del patrimonio familiar, de forma que mediante dichos pactos puede nombrarse heredero y, asimismo, realizar atribuciones particulares de la herencia.

Los pactos sucesorios tienen la particularidad de que quienes los suscriban deben formar parte de la “familia”, es

decir, deben estar unidos por un vínculo de parentesco entre sí. En cambio, los beneficiarios de los pactos sucesorios pueden ser bien de la propia familia, bien terceras personas ajenas al núcleo familiar.

Pensemos en aquellos supuestos en los que un matrimonio, dueño de la empresa familiar tiene tres hijos, uno de ellos trabaja a diario en la empresa, mientras que los otros dos apenas aparecen por el negocio. En este escenario, podría pensarse que el hijo que dedica su tiempo a la empresa vería aseguradas sus expectativas con un simple testamento en el que se le instituyera HEREDERO universal o se le legasen la totalidad de las acciones de la sociedad. Sin embargo, nada más lejos de la realidad.

El testamento es esencialmente revocable y, en consecuencia, en cualquier momento las expectativas del

“Los pactos sucesorios son un valioso instrumento a tener en cuenta para regular la sucesión de la empresa familiar y, por ello, es preciso que se asesore con un profesional para prefijar el destino de sus bienes y la continuidad del negocio.”

citado hijo podrían verse frustradas con un nuevo testamento que instituyese a los tres hermanos como herederos o con un legado de las acciones en favor de los tres hermanos por iguales partes. Y, en el caso de no preverse nada, es decir, en el caso de fallecer los propietarios sin testamento ni pactos sucesorios, tendríamos que las acciones de la sociedad pasarían a los herederos intestados(legales) esto es, a los tres hijos por partes iguales, gravadas con el usufructo a favor del cónyuge viudo (derecho catalán).

En cambio, si los padres firman un pacto sucesorio con el hijo que dedica su vida a la empresa y le instituyen heredero o le atribuyen la totalidad de las acciones de la sociedad, dicho pacto, irrevocable, dará al hijo la seguridad de que él continuará en la empresa y que ésta será suya y, en definitiva, la heredará sin que haya lugar a sorpresa alguna de última hora.

Los pactos sucesorios, como decimos, son un instrumento que sirven no sólo para nombrar heredero, sino

para hacer atribuciones particulares de concretos bienes de la herencia a determinados beneficiarios y, asimismo, permiten establecer a los favorecidos:

a) Cargas como la de cuidar y atender a alguno de los otorgantes o de terceros o asumir la obligación de ostentar el cargo de administrador en la empresa familiar; y

b) Determinada finalidad, como puede ser el mantenimiento y continuidad de una empresa familiar o la transmisión indivisa de un establecimiento profesional.

Del mismo modo, los pactos sucesorios son eficaces para prever que los integrantes de las segundas generaciones accedan a la empresa familiar a través de los pactos sucesorios que, en su caso, puedan firmar los hijos de los fundadores de la empresa familiar o para prever que en situaciones de crisis matrimonial sólo los hijos comunes de ambos lleguen a adquirir las acciones de la sociedad. De esta forma se garantiza que los hijos que puedan tener por separado los ex cónyuges no tengan acceso a la empresa familiar.

En consecuencia, los pactos sucesorios son un valioso

instrumento a tener en cuenta para regular la sucesión de la empresa familiar y, por ello, es preciso que se asesore con un profesional para prefijar el destino de sus bienes y la continuidad del negocio.