

Planificación Sucesoria y Empresas Familiares

1. La Planificación Sucesoria.

La planificación sucesoria constituye el proceso mediante el cual una persona analiza y determina el destino de sus bienes en forma organizada y planificada, a los efectos de evitar conflictos entre sus herederos y disminuir los gastos y costos tributarios asociados a la transferencia de sus bienes como consecuencia de su muerte.

El presente informe no tiene por objeto analizar en forma detallada los diferentes casos que se pueden plantear en materia sucesoria, pues pueden ser muy variados y depender de una serie de situaciones, tales como: el estado civil de la persona, si vive en concubinato, si tiene hijos menores de edad o mayores, si tuvo más de un matrimonio, si otorgó capitulaciones matrimoniales, si tiene separación de bienes, si otorgó testamento, si hizo donaciones, etc.

Una adecuada planificación sucesoria requiere analizar las situaciones anteriores, los bienes y/o pasivos que pueda tener la persona y el destino que quiera dar a los mismos.

En nuestro país no existe una cultura del planeamiento en materia sucesoria, como sí puede existir en otros países. Esto significa que si no se prevé qué va a ocurrir con los bienes, derechos y deudas del causante, se aplicarán las normas en materia sucesoria previstas por las leyes vigentes.

Un adecuado planeamiento sucesorio tiene las siguientes ventajas:

- Evitar conflictos entre los herederos, cónyuges y otras personas.
- Distribuir los bienes en función de lo deseado en forma previa a la sucesión.
- Asegurar que se cumpla con lo acordado con los herederos.
- Proteger a los herederos por eventuales deudas del causante.
- Asegurar la continuidad de la empresa familiar.
- Disminuir gastos e impuestos al momento de la sucesión.

Entendemos que es fundamental conocer las posibles estrategias en materia sucesoria, para realizar una adecuada planificación. No es un tema de fácil abordaje y son pocos los que se detienen a considerarlo, pero quienes lo hacen pueden evitar grandes problemas para sus sucesores y sus empresas, que con tanto esfuerzo y dedicación han visto crecer y no desean que rápidamente desaparezcan por problemas entre sus sucesores.

2. La sucesión y la problemática de las “empresas familiares”.

Nos referimos a “empresas familiares” como aquellas en las cuales los socios o accionistas son integrantes de una misma familia o mantienen una relación de amistad, se conocen y tienen un especial vínculo de confianza que nace como consecuencia de la relación familiar, de amistad o profesional. En todos los casos anteriores, por lo general estamos ante sociedades con pocos socios, con una relación muy estrecha y escasas posibilidades de transferir la participación en la sociedad a terceros. Son sociedades “cerradas”, en el sentido de que no hay una apertura hacia terceros para participar en la sociedad o un mercado al cual recurrir a efectos de la venta de la participación, como existe en el caso de las sociedades anónimas abiertas que cotizan sus acciones en bolsa.

La falta de liquidez mencionada anteriormente, implica que si uno de los socios quiere vender su participación, lo va a tener que hacer a otro socio y si ese socio no tiene un interés real en comprar las acciones, las va a comprar sólo a un precio menor del real. Esto lleva a que quien tiene intención de enajenar su participación no lo pueda hacer o inicie acciones judiciales contra la sociedad y sus socios, a efectos de presionar y tratar de obtener un precio mayor por la venta de su participación, lo que siempre termina dañando a la sociedad y a los socios que deben afrontar gastos y honorarios de profesionales.

Esta situación se da con frecuencia, cuando los herederos de un socio adquieren la calidad de socios de la sociedad. Los herederos no se convierten en socios por su propia voluntad, por existir “affectio societatis” con los restantes socios, sino que devienen en socios de personas con las cuales tal vez nunca hubieran sido socios de haberlo podido decidir. .

Es frecuente que los diferentes socios tengan diferentes expectativas con relación a la empresa, algunos pueden pretender capitalizar la misma, mientras que otros esperan recibir el máximo de utilidades posibles. Unos pueden ser empleados y por esa vía obtener una remuneración regular, mientras que otros no. La situación personal de cada socio también es diferente en cuanto a sus necesidades patrimoniales, y esto también puede generar conflictos debido a que algunos pueden pretender satisfacer sus necesidades a través de la empresa o la venta de su participación.

A los efectos de evitar problemas al fallecimiento de alguno de los socios, es posible prever soluciones para determinar qué va a suceder en dicha hipótesis. En la medida que la mayoría de las empresas en nuestro país están organizadas como sociedades anónimas, analizaremos a continuación ese caso.

3. El caso de la Sociedad Anónima.

Las acciones de una sociedad anónima son un bien mueble, por lo tanto se le aplicarán a las mismas todas las normas sucesorias como se aplican a cualquier otro bien.

El principio general es que la transferencia de las acciones es libre, por lo tanto si no existe un acuerdo previo entre los accionistas, las acciones pasarán a los herederos o cónyuges según corresponda.

Es importante mencionar que en el caso de las acciones al portador, el titular de las mismas es justamente como lo indica la palabra, quien las tiene. Esto no significa que las acciones al portador no deban ser incluidas dentro de los bienes de la sucesión. Lo que ocurre muchas veces es que quien detenta la posesión de las acciones al portador, puede pretender que se consideren suyas y no del causante pretendiendo que no ingresen en el patrimonio sucesorio. Esto genera todo tipo de disputas y conflictos, que terminan siempre perjudicando a los

herederos y a la sociedad.

En caso de que existan acuerdos previos con quien en definitiva resulte heredero acerca de la titularidad de las acciones, es importante que se vean reflejados en la distribución de las mismas. En un caso en el que asesoramos profesionalmente, el padre entendía que el 30% de la empresa ya era de su hijo menor porque éste había trabajado toda su vida laboral en la empresa, y que el 70% restante era lo que tendría que ingresar a la sucesión a su fallecimiento. Si bien esto estaba acordado con todos sus hijos, las acciones eran al portador y estaban en un cofre a nombre de la madre, dada esas condiciones de la documentación, alertamos al padre que, su voluntad, la realidad y los acuerdos verbales podrían no respetarse. En este caso sugerimos emitir los títulos accionarios de tal forma que hubiera un título que representara el 30% y estuviera en manos del hijo menor y otro título por el 70% en el cofre del padre, a los efectos que se incluyera en la sucesión.

En el caso de las acciones nominativas, como está registrado ante la sociedad el titular de las acciones, la sucesión se realizará de acuerdo a lo que conste en dichos registros.

Con relación a los derechos de los sucesores, hasta que no se partan los bienes que integran la sucesión, los sucesores serán condóminos de las acciones y por tanto para ejercer sus derechos deberán designar un representante que asista a las asambleas y los represente.

Los accionistas de una sociedad anónima pueden regular mediante la realización de convenios de accionistas o fideicomiso de acciones, qué sucederá en caso de fallecimiento de un accionista. Se pueden establecer los siguientes mecanismos para permitir la salida de los sucesores del heredero:

- Opciones de venta por los sucesores.
- Opciones de compra por la sociedad.
- Opciones de compra por los restantes accionistas.
- Rescate de las acciones por la sociedad.
- Obligación de continuar con el cumplimiento de un convenio de accionistas preexistente.

En todos estos casos, a los efectos de lograr un adecuado funcionamiento de lo pactado, es fundamental establecer también la forma en que se valuarán las acciones para el ejercicio de las opciones de compra o venta.

5. Conclusiones y recomendaciones.

Entendemos que es necesario realizar un análisis de los eventuales derechos y obligaciones de los herederos y prever una planificación sucesoria adecuada a las necesidades de cada individuo.

La planificación sucesoria es un tema al cual no estamos acostumbrados en nuestro país, pero es fundamental para evitar conflictos entre los herederos y eventualmente de éstos con terceros (fundamentalmente con los restantes socios).

En la medida que se realicen negocios a través de “empresas familiares”, o sea aquellas integradas por miembros de la familia, amigos o profesionales, es fundamental una adecuada planificación sucesoria para evitar conflictos entre los socios y proteger la continuidad de la empresa.

Existen instrumentos que permiten eliminar o al menos disminuir la potencialidad de eventuales conflictos entre

herederos y en el seno de la “empresa familiar”, a efectos de implementar soluciones adecuadas es necesario analizar las situaciones y planificar lo pertinente.