

SEXTO SEMINARIO INTERNACIONAL PARA CONSULTORES DE EMPRESA FAMILIAR



Organiza y certifica:



Colabora:



Buenos Aires, 27 al 31 de Marzo de 2017

Miembro del Equipo Docente

CARLOS MOLINA SANDOVAL

DIRECTOR SEDE CÓRDOBA

cmolina@zmsa.com.ar

TRANSMISIÓN DE LA PROPIEDAD

Planificación patrimonial y societaria

- Programación patrimonial en la empresa familiar en el CCC
- Valoración de acciones y participaciones
- Enajenación de participaciones societarias
- Pactos de herencias futuros
- Herramientas de planificación
- Caso práctico

Importancia de la coherencia metodológica

Delimitaciones conceptuales

El carácter familiar de la empresa implica un comportamiento en las personas que dirigen, poseen y/o gobiernan la compañía con la pretensión de moldear y perseguir la visión de grupo dominante familiar (que se configura como un grupo de poder capaz de controlar los recursos de la empresa) unido a la intención de mantener la empresa en el tiempo (Chúa, Chrisman & Sharma, Defining the Family Business by behavior, 1999)

Elementos distintivos

- Propiedad de la familia sobre la empresa o sus bienes
- Influencia que la familia ejerce sobre la empresa (cultural, laboral, administración, financiera, etc.)
- Deseo de continuar la empresa en las futuras generaciones (y la posible incorporación de los herederos a la empresa).

La propiedad, gestión y continuidad parecen ser elementos definitorios de la naturaleza familiar de una empresa

Algunas opiniones

- una empresa es familiar si lo es su propiedad (Landsberg)
- el control de la propiedad, aun siendo necesario, no es suficiente, y exigen alguna de las otras dos características: la implicación de la familia en las tareas de gestión y dirección de la empresa (Gallo y Sveen) o la intención de transferir la empresa a generaciones futuras (Ward).

Definición aceptada: las empresas familiares constituyen toda la gama de empresas en las cuales un emprendedor (o director general) de la siguiente generación y uno o más miembros de la familia incluyen de manera significativa en la empresa y lo hacen a través de su participación en la administración o el consejo, su control sobre la propiedad, las preferencias estratégicas de los accionistas y la cultura y los valores que los accionistas de la familia imprimen a la empresa .

Ventajas y desventajas de la planificación patrimonial en EF

Ventajas:

Confianza

Informalidad

Profundo conocimiento de los bienes

Valores comunes

Flexibilidad

Códigos

Desventajas

Conflictos emocionales

Visión de parientes políticos

Deudas emocionales y problemas subyacentes

Límites conyugales

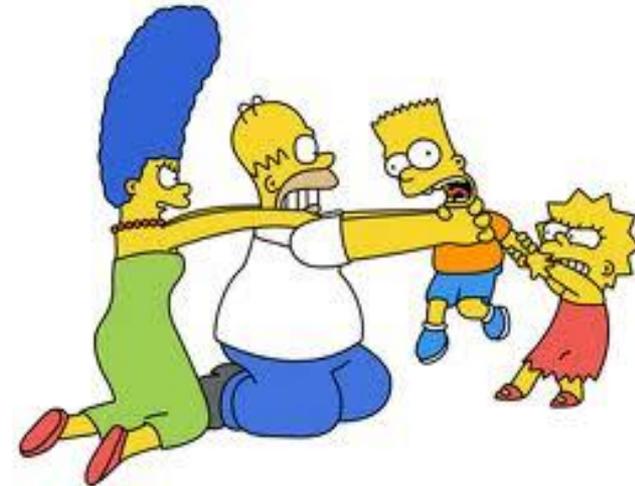
La legítima y los límites de los pactos de herencia

Visión histórica de ciertos asuntos

Confusión entre lo fundado y lo desarrollado por la segunda generación

Resistencias a la planificación

- Negación a la muerte
- Cultura anti planificación
- Régimen sucesorio indisponible
- Cambio de reglas en el país
- Falta de tiempo
- Temor a la muerte
- Renuncia a ceder el control y el poder
- Pérdida de identidad
- Celos y rivalidades (“nadie puede manejar esta empresa tan bien como yo”).
- La resistencia de la esposa al cambio.
- Los tabúes familiares
- Los empleados y factores ambientales



Ventaja de la planificación: Nadie puede dudar de que resulta mejor planificar que no hacerlo.

Filosofía a instaurar: tomar los asuntos de la vida teniendo en cuenta la posibilidad de retiro y la certeza de la muerte.

Objetivos de la planificación patrimonial

- Asegurar el compromiso de la familia
- Fomentar la participación de la familia
- Desarrollar las transiciones o cambios de propiedad y variedad de futuras estructuras jurídicas



Concepto: La planificación de la sucesión abarca la creación de documentos que organicen la transferencia de la propiedad de la firma, desde el dueño hacia otros (familiares, directivos ajenos a la familia, asociaciones de caridad, etc.) de la manera más eficiente desde el punto de vista impositivo.



Finalidad: La planificación patrimonial procura estructurar el delicado equilibrio entre un derecho imperativo y de límites infranqueables (como el sucesorio), la libertad de planificación y de realización de negocios (derivado del principio básico y constitucional de libertad individual) y la protección de la familia (y los herederos), como ejes básicos implicados en la planificación.

- **Definir con claridad el patrimonio que se planificará**
- **Garantizar que ese patrimonio se de a conocer a los interesados en el momento oportuno**
- **Especificar las personas llamadas a recibirlo y señalar la proporción en que cada una de ellas se beneficiará**
- **Tomar medidas para cubrir necesidades de algunos sucesores (v.gr., menores de edad, discapacitados, ancianos, etc.)**
- **Dejar constancia de la determinación personal con respecto a honras fúnebres y otras disposiciones semejantes**
- **Satisfacer el deseo de trascendencia mediante obras benéficas (legados a entidades bien público, creación de fundaciones o asignación de fondos con fines determinados).**

www.zmsa.com.ar

Diagramación jurídica de la planificación patrimonial

- Planificación de negocios y bienes
- Sociedades y personas jurídicas
- Fideicomisos
- Consorcios y pools de negocios
- Contratos comerciales y asociativos

Visión económica del negocio

La creatividad como único límite

Las fases de toda estructuración (familiar, impositiva y legal)

El trabajo en equipo

Visión económica del negocio

Tipos de planificación



- Planificación testamentaria del proceso de sucesión
- Planificación “intervivos” del patrimonio
- Planificación societaria (presente y futura)
- Planificación fiscal en las operaciones de transmisión, adquisición, fusión y reorganización de activos, negocios y sociedades.
- Planificación fiscal patrimonial de las empresas familiares.

www.zmsa.com.ar

- Su objetivo es fortalecer la empresa familiar neutralizando sus debilidades en los cuatro planos (familiar, empresarial, patrimonial y jurídico).
- Sobre la base de los valores y objetivos que persigue la familia establece un conjunto de reglas o procedimientos para gobernar las relaciones patrimoniales y sucesorias de los miembros de la familia.
- Define la visión del futuro de los bienes de la familia.
- Debe promover la participación de todos los miembros de la familia para fortalecer el sentido de propiedad y pertenencia, mejorando así sus posibilidades de aplicación y cumplimiento en el futuro
- La planificación no evita el paso por el proceso de la sucesión ni garantiza el éxito de la transición (está comprobado que las familias que cuentan con adecuada planificación pueden resolver mejor sus problemas sucesorios).
- La fuerza de la planificación depende de la eficacia de los instrumentos jurídicos y de ciertas variables que pueden presentar los activos.
- Es importante definir todo el patrimonio, tomando en cuenta donaciones y otros activos de las generaciones siguientes

Estructuración legal

- Modificación de estatutos sociales o reglamentos
- Cambios de la estructura del fideicomiso familiar
- Redacción de testamentos y fideicomisos testamentarios
- Formas y procedimientos societarios (bloqueo de las acciones, funcionamiento de directorio, asamblea y síndicos)
- Clases de acciones (acciones con voto plural, sin voto, con derecho a designar un director, bonos, etc.)

- Acuerdos entre socios y sindicatos de accionistas (de mando o defensivos)
- Fideicomiso de acciones
- Esquema de garantías de cumplimiento
- Reorganizaciones empresarias

Causa de falta de éxito de la planificación

- Utilizar instrumentos legales inadecuados
- No realizar un diagnóstico patrimonial, personal y familiar
- Enfocarse sólo en el presente sin tener en cuenta las variaciones futuras del patrimonio
- No lograr un inventario preciso de riesgos y disfunciones familiares
- Omitir aspectos relevantes del patrimonio y/o sucesión
- Intentar atar situaciones de detalle en vez de definir criterios
- Exceso de confianza, pensar que no hay ni habrá problemas. Sentirse inmune

- Protocolo familiar
- Documentos de la planificación sucesoria
- Testamentos e instrucciones sucesorias
- Donaciones (algunas con cargo)
- Apoderados y representantes
- “Trust agreements” y fideicomisos
- Acuerdos de accionistas
- Acuerdos prematrimoniales
- Seguros de vida
- Usufructos y otros gravámenes
- Herencia y legado
- Sucesión intestada
- Transferencias por ley
- Indivisión forzosa
- Fideicomisos testamentarios y de planificación familiar
- Fideicomiso de acciones.
- Sociedades comerciales y civiles.
- Fundaciones y asociaciones civiles
- Locaciones comerciales (50 años).
- Derecho de superficie (70 años).



Factores relevantes

- Desarrollo del proceso con: **(a)** confianza; **(b)** explicaciones; **(c)** datos; **(d)** metas del heredante; **(e)** plan y monitoreo
- La empresa familiar y su entorno patrimonial
- Mezcla del patrimonio empresarial y familiar. Consecuencias
- Las responsabilidades patrimoniales ante terceros
- Los regímenes económicos matrimoniales y su incidencia en el patrimonio empresarial
- Procedimientos sucesorios: partición judicial y extrajudicial
- Régimen de donaciones
- La propiedad ¿puede subsistir el negocio sin el dueño?
- Compromiso familiar

Factores relevantes

- **Legítima hereditaria**

Descendientes: 2/3 de la herencia (más donaciones)

Cónyuge: si hay descendientes hereda como un hijo más sobre bienes propios (más el 50% de sus bienes gananciales); si no hay desc./asc.: 50% de los bienes.

Ascendientes: si no ha desc.: 2/3 de la herencia (más donaciones)

- **Acciones sucesorias**

Colación: en caso de donaciones a herederos forzosos que excedan su porción hereditaria, el heredero debe traer la cosa o el valor a la masa sucesoria (salvo dispensa y hasta el límite del 1/3).

Reducción: contra terceros que hayan recibido donaciones del causante por encima de la porción disponible (el tercero debe traer el valor y no la cosa).

- **Valuación de las donaciones y el problema de las participaciones societarias**

Elementos de la planificación patrimonial



- Inicie oportunamente el planeamiento
- Redacte un plan para la planificación
- Comprometa a la familia y a sus colegas en su propuesta
- Saque ventaja del asesoramiento externo
- Realice un proceso de entrenamiento
- Anuncie su retiro oportunamente y sin ambages
- Haga planes para su retiro

Sugerencias clave

- Los fundadores deben aplicar un criterio sistemático y organizado si pretender vencer las fuerza de la inercia de no introducir cambios (de no hacer nada).
- Empiece a planear con tiempo, comprometa a la familia y a los colegas y obtenga ayuda de terceros.
- Transmita a sus hijos que los recibirá bien en la empresa si esa es su intención; pero que los comprenderá y apoyará si eligen otras carreras.
- Si los hijos desean unirse a la empresa, sugiérales que antes acumulen experiencia en otra empresa.
- Una vez que ingresen, proporcione un programa de entrenamiento que sea útil y relevante para sus tareas y les permita alcanzar su más alto rendimiento.
- Elija a su sucesor lo antes posible, establezca una fecha límite para su retiro. Debe ser suficientemente anticipada para que su sucesor y todos los demás puedan planear y prepararse para la transición. Una vez que haya escogido la fecha definitiva, atégase a ella.

Area patrimonial

- Determinación de cuál es el patrimonio sucesible.
- Distribución del patrimonio entre los herederos en forma igual o distinta (porción disponible. partición por ascendiente)
- Protección del cónyuge (no madre de hijos)
- Protección del núcleo conviviente (de hecho)
- Fondo para administrar e invertir a favor de hijos menores o incapaces o del propio fundador
- Legados a personas o instituciones: Creación de una fundación.
- Fondo de retiro del fundador, protección patrimonial y salud a largo plazo
- Protección de padres mayores
- Contratación de seguros de vida o retiro
- Protección del alimentado ante la muerte del alimentante.
- Fondos para negocios propios de hijos.
- Mecanismos de prevención y resolución de conflictos
- Medios para que conozcan oportunamente la planificación.
- Minimización de costos impositivos y sucesorios: el impuesto a la transmisión gratuita de bienes y reorganización empresarial.
- Traspaso de la propiedad de la empresa.



Testamentos

- Acto de última voluntad (unilateral, revocable, unipersonal, formal, no delegable).
- Diversas formas (escritura pública, olográfo, sobre cerrado, otras)
- Revocación implícita
- Posibles contenidos
 - Sobre algunos bienes o porcentajes (legados)
 - Se puede separar la nuda propiedad del usufructo
 - Prohibida la sustitución testamentaria
 - Puede condicionarse o establecerse cargas
 - Indivisión forzosa por 10 años sobre establecimiento
 - Bien de familia sobre inmueble que es de sustento a la familia
 - Partición hereditaria por ascendientes
 - Legados
 - Fideicomiso testamentario



Transmisibilidad de participaciones societarias

ART. 90, LGS: En las sociedades colectivas, en comandita simple, de capital e industria y en participación, la muerte de un socio resuelve parcialmente el contrato. En las sociedades colectivas y en comandita simple, es lícito pactar que la sociedad continúe con sus herederos. Dicho pacto obliga a éstos sin necesidad de un nuevo contrato, pero pueden ellos condicionar su incorporación a la transformación de su parte en comanditaria.

ART. 155, LGS: Si el contrato previera la incorporación de los herederos del socio, el pacto será obligatorio para éstos y para los socios. Su incorporación se hará efectiva cuando acrediten su calidad; en el interín actuará en su representación el administrador de la sucesión. Las limitaciones a la transmisibilidad de las cuotas serán, en estos casos inoponibles a las cesiones que los herederos realicen dentro de los tres (3) meses de su incorporación. Pero la sociedad o los socios podrán ejercer opción de compra por el mismo precio, dentro de los quince (15) días de haberse comunicado a la gerencia el propósito de ceder la que deberá ponerla en conocimiento de los socios en forma inmediata y por medio fehaciente.

Fallecimiento del accionista y sociedades anónimas

Ejercicio de los derechos societarios

Derechos en particular

Inscripción de la calidad de accionista

Convenio de accionistas y planificación

- **Precisiones conceptuales**
 Contrato parasocial
 Sindicación de acciones
 Convenios de voto
- **Falta de regulación**
- **Valoración de los convenios**
- **Naturaleza jurídica**



Marcelo T. de Alvear 68, primer piso
 Córdoba Capital – República Argentina
 Tel.: (0351) 4297900-11

El fideicomiso en la planificación sucesoria



- Fideicomiso de planificación patrimonial.
- Su admisión por la jurisprudencia.
- El fideicomiso de planificación patrimonial no es necesariamente un “pacto de herencia futura”.
- Ventajas del fideicomiso.
- Fiduciario heredero y renuncia.
- Fideicomiso entre cónyuges.
- La regulación del fideicomiso testamentario.
- Los roles contractuales en el fideicomiso testamentario.
- Sustitución fideicomisaria.
- Plazo contractual.
- Revocabilidad.
- Bienes incluidos.
- Régimen de legítimas.
- Proceso sucesorio.

El fideicomiso de acciones

- Asegurar el bloqueo o la ejecución de las decisiones de gobierno social (mando)
- Resolver situaciones de empate en sociedades en que ningún grupo de accionistas tiene por sí la posibilidad de formar la voluntad social
- Asegurar la eficacia de un derecho de opción de compra
- Para acelerar y simplificar el “closing” de una compraventa de acciones
- Para la formación y managment de un portafolio individual de inversiones en acciones



Figura flexible

Fideicomiso de acciones (Generalidades, dividendo, derecho de voto, derecho de información, etc.)

El conflicto de intereses (interés del fiduciario, interés del fiduciante o beneficiario, etc.)

El fideicomiso de acciones

- Transferencia fiduciaria (principios generales, facultad de disposición por el fiduciario, prohibición estatutaria de cesión fiduciaria)
- El fideicomiso como vehículo de los convenios parasocietarios
- Límites participacionales y participaciones recíprocas (Límite participacional, participaciones recíprocas)
- Derecho de preferencia
- Desestimación de la personalidad societaria
- La acción de impugnación asamblearia
- Adquisición de las propias acciones
- Aportes



Régimen de bienes conyugales y sucesorios

- Participaciones societarias de los cónyuges
- Los bienes de la sociedad conyugal
- Administración
- Liquidación
- Participaciones societarias
- Valuación de participaciones societarias
- Los resultados de las participaciones societarias
- Medición del resultado de las participaciones propias.

- Distribución a los socios afectándose rubros del patrimonio neto
- Rubros de libre distribución (dividendo en efectivo o en especie correspondiente a participaciones propias, dividendos correspondientes a participaciones propias pagados en participaciones)

- Rubros de distribución condicionada



Participaciones societarias de los cónyuges

- Aumentos de capital del ente emisor
- Aumentos de capital genuinos
- Capitalización de cuentas del patrimonio neto
- Enajenación de participaciones propias

- Prima de emisión

El artículo 202 LGS

Efectos jurídicos de emitir a la par y con prima

Efectos patrimoniales de emitir con prima

Efectos financieros de la emisión con prima

Derecho de preferencia vs. prima de emisión: ¿son incompatibles?

Impacto en sociedades de familia y Joint Ventures

El aumento de capital como estrategia de licuación

Régimen de prima forzosa: ¿ilícito?

Prima de emisión y capitalización de pasivos. El artículo 197 LGS



Negocios sobre participaciones societarias

- Compraventa de acciones
- Pacto de socios
- Mandato societario
- Prenda de acciones





Fin de la exposición

Muchas gracias por su
atención

Carlos Molina Sandoval

Tel.: (0351) 4297900 – 11

Marcelo T. de Alvear N° 68 – piso 1° – Cba.

E-mail: cmolina@zmsa.com.ar


Zarazaga
Molina Sandoval
Aguirregomez corta
abogados

MUCHAS GRACIAS

