



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

La sucesión de la empresa familiar en España

Trabajo Fin de Grado presentado por Dña. Sara Sánchez Medina, siendo la tutora del mismo la profesora Dra. Dña. Pilar Cubiles Sánchez-Pobre

Vº. Bº. del Tutor/a/es/as:

Alumno/a:

Dra. Dña. Pilar Cubiles Sánchez-Pobre

Dña. Sara Sánchez Medina

Sevilla. Junio de 2023



**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2022-2023]**

TÍTULO:

LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR EN ESPAÑA

AUTOR:

D^a SARA SÁNCHEZ MEDINA

TUTOR:

Dra. D^a PILAR CUBILES SÁNCHEZ-POBRE

DEPARTAMENTO:

DEPARTAMENTO DERECHO FISCAL Y TRIBUTARIO

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

DERECHO TRIBUTARIO

RESUMEN:

El objetivo del trabajo es analizar los retos y las oportunidades de las empresas familiares en España en relación con la sucesión, así como las diferentes estrategias que pueden adoptar para abordar este proceso.

Presentamos una descripción detallada de la historia, características generales de las empresas familiares y la relevancia de la sucesión, abordando el problema generacional. También explicamos en detalle el proceso de sucesión, incluyendo tipos y etapas.

Además, realizamos un análisis exhaustivo sobre la situación fiscal de las empresas familiares, incluyendo una evaluación de los impuestos y cargas fiscales, abordando la complejidad de estos aspectos en la sucesión y proponiendo posibles soluciones para minimizar el impacto de los impuestos. Todo esto se realiza con el objetivo de ofrecer una visión completa y detallada de los factores que influyen en la sucesión de una empresa familiar, incluyendo los aspectos financieros y tributarios que pueden afectar a la viabilidad de la empresa en el futuro.

PALABRAS CLAVE:

**EMPRESA FAMILIAR; SUCESIÓN; ESPAÑA; IMPUESTO; SUCESIONES;
DONACIONES**

ÍNDICE

1	LA EMPRESA FAMILIAR EN ESPAÑA	1
1.1	INTRODUCCIÓN	1
1.2	CONTEXTO DEMOGRÁFICO.....	1
1.2.1	Distribución por Comunidades Autónomas.....	1
1.2.2	Distribución por sectores.....	2
1.3	HISTORIA DE LA EMPRESA FAMILIAR.....	3
1.3.1	El peso de la empresa familiar en la economía	4
1.3.2	Evolución de las empresas familiares desde su creación	5
1.4	CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA FAMILIAR.....	6
2	SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR	7
2.1	Relevancia de la sucesión	7
2.1.1	Definición de la sucesión en la empresa familiar.....	7
2.1.2	Importancia de la sucesión empresarial	7
2.1.3	Problemática actual generacional	8
2.2	Proceso de sucesión.....	8
2.2.1	Tipos de sucesión.....	8
2.2.2	Etapas.....	9
2.2.3	Problemática fiscal por Comunidades Autónomas: Andalucía, Canarias, Comunidad de Madrid y Navarra	11
2.2.4	Incentivos.....	21
2.3	Casos de sucesión familiar en España	23
2.3.1	El Corte Inglés	23
2.3.2	Eulen.....	24
2.3.3	Día	25
2.3.4	Pescanova	25
3	CONCLUSIÓN	28
4	BIBLIOGRAFÍA	28
5	ANEXO	28

1 LA EMPRESA FAMILIAR EN ESPAÑA

1.1 INTRODUCCIÓN

Las empresas familiares son una gran parte del tejido empresarial español. Tienen un peso fundamental, siendo de enorme importancia para la Economía Española. Como todas las empresas se desarrollan en busca de un beneficio, pero, como característica fundamental, en este tipo de empresa hay un componente emocional vinculado a la familia.

Esta cualidad, que tiene ventajas e inconvenientes, de forma definitiva se convierte en un gran problema a la hora del inevitable cambio entre los dirigentes. No se trata de un equipo directivo eligiendo a su nuevo presidente. Se trata de una familia decidiendo quien de entre sus miembros será el que esté más cualificado o tenga más derecho a dirigir la empresa fundada por un antepasado al que todos están vinculados.

Es este momento crucial donde muchas empresas cambian de familiar a estrictamente privada o desaparecen o se genera una ruptura entre familiares que normalmente acarrea también la ruptura entre activos de la empresa. Esta división, que en el ámbito empresarial se genera sin problemas, tiene en la empresa familiar un factor sentimental que deviene en muchas ocasiones en rencor e incluso competencia inadecuada que provoca muchos fracasos.

Nos centraremos en el proceso de cambio intergeneracional, el Impuesto de Sucesiones y Donaciones. Veremos diferencias entre varias Comunidades Autónomas, incentivos fiscales y casos reales.

1.2 CONTEXTO DEMOGRÁFICO

Las empresas familiares componen un activo imprescindible para la Economía Española. Estudios recientes del Instituto Nacional de Estadística muestran que conforman el 82,2% del total de empresas, el 49,9% de los ocupados y el 39% de facturación.

Nº de ocupados	Empresas	Ocupados	Facturación
TOTAL	82,8	49,9	38
Menos de 10	84,1	79,1	57,9
De 10 a 49	61,7	58,4	54,6
De 50 a 199	43,6	42,3	39,1
De 200 a 999	25	23,7	20,4
De 1.000 o más	19,9	19,8	15,1

Tabla 1. Dimensión de las empresas familiares

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2016). Estudio piloto sobre empresas familiares, último disponible.

1.2.1 Distribución por Comunidades Autónomas

El reparto de empresas por Comunidades Autónomas es el siguiente:

	Empresas	Ocupados	Facturación
TOTAL	82,8	49,9	38
Andalucía	85,1	55,1	55,7
Aragón	83,4	52,9	40,9
Asturias, Principado de	84,4	62,4	42
Baleares, Illes	83,7	70,2	69,9
Canarias	88,3	72,8	62,2
Cantabria	86,1	49,7	29,6
Castilla y León	85,9	63,7	54,4
Castilla – La Mancha	85,6	57,8	66,8
Cataluña	82,6	48,6	38,9
Comunitat Valenciana	81,8	66,5	67,4
Extremadura	86,7	55,4	64,4
Galicia	83,6	59,2	53,5
Madrid, Comunidad de	77,9	30,2	20,3
Murcia, Región de	81,1	62,8	62,8
Navarra, Comunidad Foral de	85,7	45,7	38,7
País Vasco	80	41	42,9
Rioja, La	78,7	53,9	54,6

Tabla 2. Porcentaje de empresas familiares por Comunidades Autónomas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2016). Estudio piloto sobre empresas familiares, último disponible.

Las Comunidades Autónomas con más presencia de empresas familiares son: Canarias (88,3%), Extremadura (86,7%) y Cantabria (86,1%). Por otra parte, la Comunidad de Madrid (77,9%), La Rioja (78,7%) y País Vasco (80%) son las comunidades que registran los menores valores.

1.2.2 Distribución por sectores

Por sectores encontramos estos datos:

	Empresas
Actividades artísticas y recreativas	59
Actividades profesionales y administrativas	70
Agricultura, Ganadería y Silvicultura	86
Comercio	86
Construcción	88
Educación, Sanidad, Defensa y Seguridad	70
Hostelería	81
Industria manufacturera	83
Información y Comunicaciones	77
Otros servicios	88
Servicios financieros de seguros e inmobiliarios	54
Suministros (energía, agua, saneamientos...)	66
Transporte y Almacenamiento	79

Tabla 3. Porcentaje de empresas familiares por sectores

Fuente: Instituto Nacional de la empresa familiar (2021).

Construcción (88%), Otros Servicios (88%), Agricultura, Ganadería y Silvicultura (86%) y Comercio (86%) son los sectores con más porcentaje de empresas familiares. Observamos una tendencia en ocupaciones más popularmente conocidas como tradicionales.

1.3 HISTORIA DE LA EMPRESA FAMILIAR

La familia es la primera estructura relacional humana que se conoce, siendo la empresa familiar la forma más antigua de la organización empresarial.

Las empresas familiares tienen una larga historia que se remonta a siglos atrás. Muchas de las empresas más antiguas del mundo todavía están en manos de familias y han pasado de generación en generación durante cientos de años.

Por ejemplo, la empresa de sake japonesa, Sudo Honke, ha estado en manos de la misma familia durante 55 generaciones y más de 880 años. La empresa de fabricación de queso suiza, Gruyère, ha sido propiedad de la misma familia desde el siglo XII. Y la empresa de porcelana, Meissen, ha estado en manos de la misma familia durante más de 300 años.

En Europa, las empresas familiares eran comunes en la Edad Media, cuando las familias aristocráticas controlaban la producción y distribución de bienes y servicios. Estas empresas incluían comerciantes, artesanos y otros negocios familiares.

Con la Revolución Industrial en el siglo XVIII y XIX, las empresas familiares experimentaron un resurgimiento, ya que muchas familias invirtieron en la nueva

tecnología y en la creciente industria manufacturera. Muchas de estas empresas se convirtieron en líderes de la industria y establecieron su posición dominante en sus respectivos mercados.

En el siglo XX, las empresas familiares continuaron desempeñando un papel importante en la economía global. En la actualidad, las empresas familiares representan la mayoría de las empresas en todo el mundo y generan una parte significativa del empleo y el crecimiento económico.

La investigación en la empresa familiar, anteriormente casi ignorada, ha crecido en los últimos años de forma exponencial por la importancia que esta supone para la Sociedad. Numerosos artículos y estudios indican que es a partir de la década de los 80 cuando los análisis científicos sobre las empresas familiares crecen.

La empresa familiar es un elemento crucial en el tejido empresarial de España, de ellas depende gran parte de la creación de riqueza, del bienestar de todos nosotros y de la generación de empleo.

En España se creó en 1992 el Instituto de la Empresa Familiar. Se trata de una Organización independiente y sin ánimo de lucro a nivel estatal. El Instituto de la Empresa Familiar, en adelante IEF, nace por la necesidad de una organización que defendiese los intereses de la empresa familiar, identificar las mejores prácticas en gestión y velar por la formación de las siguientes generaciones.

A lo largo de los años, las empresas familiares han enfrentado muchos desafíos, como conflictos internos, luchas de poder y dificultades para la sucesión. Sin embargo, muchas de estas empresas han logrado superar estos obstáculos y han prosperado durante siglos gracias a la dedicación y compromiso de sus propietarios y sucesores familiares.

La continuidad y el relevo generacional son un reto que deben asumir todos los estamentos de la sociedad.

1.3.1 El peso de la empresa familiar en la economía

Una definición acordada y uniforme ha permitido abordar uno de los aspectos cruciales al hablar de empresas familiares: su importancia en la economía.

1. Las empresas familiares generan el 60% de Valor Añadido Bruto (en adelante, VAB).

Según el análisis realizado por el Instituto de Estudios Fiscales (en adelante, IEF), el VAB de las empresas familiares representa el 57,1% del total generado por las Sociedad Anónima y Sociedad Limitada existentes en nuestro país, prácticamente el 60% del total

2. Las empresas familiares representan el 70% del empleo privado

Siguiendo el análisis realizado por el IEF, en cuanto al empleo, los resultados indican que los puestos de trabajo generados por las empresas familiares en España suponen el 66,7% del total, dos terceras partes del conjunto del empleo privado.

Es importante destacar que los cálculos realizados no incluyen a los trabajadores autónomos que, en teoría, podrían ser clasificados como empresas familiares. Si los incluyéramos, se sumarían otros 3 millones de empleos generados. A nivel regional, la distribución por Comunidades Autónomas presenta variaciones similares a las del VAB, pero en menor medida.

3. España es el país europeo con mayor presencia de empresas familiares

Según los datos del European Family Businesses, España es el país europeo con mayor presencia de empresas familiares debido al menor tamaño medio de sus empresas.

4. Importancia del IEF

De acuerdo con los datos presentados en el reciente XXV Congreso Nacional de la Empresa Familiar (2022), las cien empresas que conforman el IEF dan empleo a más de 1,1 millones de personas en todo el mundo. Además, estas empresas generan una facturación de 172.000 millones de euros, un valor añadido bruto de 43.500 millones de euros, abonan más de 3.000 millones de euros en Impuesto sobre Sociedades y contribuyen con alrededor de 5.200 millones en contribuciones sociales.

1.3.2 Evolución de las empresas familiares desde su creación

El ciclo de vida de las empresas familiares es similar al de las empresas que no lo son; se crean, desarrollan su actividad y desaparecen, sin embargo, desaparecen más y antes que las empresas no familiares.

A la dificultad de gestión de una empresa se le une la complejidad de las relaciones familiares solapadas y superpuestas sobre la gestión de la empresa.

Muchos autores han intentado de describir la evolución de este tipo de organizaciones. Entre las teorías que hemos encontrado las más interesantes son:

1.El modelo de Danco, autor considerado padrino de la especialidad.

Este modelo analiza la interacción entre las necesidades evolutivas de la empresa y las etapas de la vida de los distintos individuos. Se centra en el director/propietario/fundador distinguiendo cuatro etapas:

- Primera etapa: Destaca el entusiasmo por arriesgarse e invertir en la empresa. Despliegue de la capacidad de liderazgo.
- Segunda etapa: Período de errores en el proceso de crecimiento.
- Tercera etapa: Dificultades con el relevo de la siguiente generación.
- Cuarta etapa: Desaparición de la empresa.

Deja abierta una quinta etapa donde refiere la capacidad gerencial de las nuevas generaciones para continuar dirigiendo la empresa.

2.El modelo de Hershon, distingue dos facetas: sucesión en la dirección y desarrollo de la organización. Recomienda estilos de gestión a cada generación, resultando:

- Primera generación: Control estricto
- Segunda generación: Gestión colaboradora
- Tercera generación: Gestión colectiva

3.El modelo evolutivo tridimensional de la empresa familiar, distingue tres dimensiones: propiedad, familia y empresa. Describe cómo los miembros van cambiando de un subconjunto a otro, se agregan o desaparecen.

- Propiedad: definido por tres fases o etapas evolutivas: propietario controlador, sociedad de hermanos y consorcio de primos
- Familia: definido por cuatro fases: familia joven de negocios, ingreso en el negocio, trabajo conjunto y cesión de la batuta
- Empresa: definido por tres fases: arranque, expansión/formalización y madurez

1.4 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA FAMILIAR

- Tamaño: Las empresas familiares son PYMES en su mayoría. Siendo su representación menor en las medianas, seguidas de las pequeñas y más representadas en el segmento de las micro. La presencia de empresas familiares en el conjunto de España disminuye conforme aumenta el tamaño de la empresa.
- Flexibilidad: Su capacidad de flexibilidad y toma de decisiones es mayor a los de una empresa no familiar.
- Cercanía: Suelen tener cercanía con clientes, proveedores y empleados. La cercanía hace que los individuos o grupos que tienen interés e impacto se comprometen con la organización también.
- Perspectiva: Son fundadas con visión de futuro, con el objetivo de transmitirse entre generaciones. Sin embargo, a partir de la segunda generación las diferencias van aumentando.
- Propiedad: Gran parte del capital social recae en manos de miembros de la familia de forma directa o indirecta. Esta característica conlleva ventajas como el compromiso. La empresa ya no sólo tiene peso monetariamente hablando, sino sentimentalmente también. Encontramos desventajas como que este tipo de propietarios son más adversos al riesgo o los cambios.
- Compromiso: Previamente ya mencionado, el alto grado de implicación por el apego entre familiares es una característica destacable. Muchas empresas llevan el apellido o nombres de familiares y provocan sentimiento de orgullo e identificación elevado como *Alberto Pinillos Laffón (2016¹)*, señala en su tesis doctoral sobre el nombre en la marca corporativa de la empresa familiar española que ‘El nombre es para las empresas familiares un legado y un patrimonio, una herencia, casi un motivo a venerar, algo que se respeta y que compromete y que mueve a la acción de toda la empresa. El nombre de una empresa familiar es, como veremos, una garantía; un aval. Es normal la veneración al nombre de empresa pues en gran parte coincide con el nombre propio del fundador o sus apellidos. Se establecen fructíferos vasos comunicantes entre el nombre de empresa y el nombre de la familia’

¹ “El nombre en la marca corporativa de la empresa familiar española. Un estudio explorativo en PYMES desde la perspectiva del branding”, [Doctoral thesis, Universidad de Alicante]. <http://hdl.handle.net/10045/83649>

2 SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

2.1 Relevancia de la sucesión

La sucesión en una empresa familiar es un tema de gran importancia debido a que afecta no solo al futuro de la empresa, sino también a la dinámica y relaciones familiares. La planificación adecuada de la sucesión puede asegurar la continuidad de la empresa y su éxito a largo plazo, mientras que una sucesión mal gestionada puede llevar a conflictos familiares y la posible desaparición de la empresa.

La sucesión es particularmente relevante en las empresas familiares debido a que el fundador o propietario inicial de la empresa ha invertido una gran cantidad de tiempo, esfuerzo y recursos en la creación y desarrollo del negocio. Por lo tanto, el proceso de sucesión no solo implica la transferencia del liderazgo y propiedad, sino también la transmisión de los valores, la cultura empresarial y el conocimiento del negocio.

La falta de una adecuada planificación de la sucesión puede llevar a problemas familiares, ya que cada miembro de la familia puede tener diferentes expectativas y objetivos para la empresa. Además, la falta de preparación del sucesor puede llevar a una falta de continuidad en la gestión y la posible pérdida de la reputación y la posición de mercado de la empresa.

Por otro lado, una sucesión adecuada y bien planificada conlleva una mayor estabilidad y éxito de la empresa. El sucesor puede traer nuevas ideas y perspectivas al negocio, mientras que la continuidad en la gestión y la cultura empresarial genera confianza y lealtad entre los clientes, proveedores y empleados.

La adecuada planificación de la sucesión resulta fundamental para garantizar la continuidad y el éxito de la empresa, mientras que una mala gestión en este aspecto ocasiona conflictos y eventualmente la desaparición de la compañía. Por consiguiente, resulta esencial que las empresas familiares dediquen el tiempo necesario para planificar adecuadamente su proceso de sucesión, y que además cuenten con la asesoría de expertos en la materia es fundamental.

2.1.1 Definición de la sucesión en la empresa familiar

La sucesión en la empresa familiar implica transferir el control y la propiedad de una empresa de una generación a otra dentro de la misma familia. Cuando los fundadores o propietarios actuales se retiran o fallecen, se debe planificar quién será el sucesor y cómo se llevará a cabo la transferencia del liderazgo y la propiedad.

Este proceso puede ser complejo y delicado, requiriendo considerar muchos factores, como la selección y capacitación del sucesor, la elaboración de un plan de transición claro y la gestión de las emociones de los involucrados.

Por tanto, es crucial abordar este tema a tiempo y con profesionalidad.

2.1.2 Importancia de la sucesión empresarial

La sucesión empresarial es un tema crítico en las empresas familiares y su relevancia se debe a varios factores. En primer lugar, garantiza la continuidad del negocio, lo que significa que la empresa puede seguir funcionando y generando ingresos después de que los fundadores o actuales propietarios se retiren o fallezcan.

Además, puede asegurar la preservación del legado y los valores de la familia y la empresa, así como una gestión adecuada de los activos y la propiedad. La sucesión

empresarial también puede ser una oportunidad para identificar y desarrollar talentos dentro de la empresa, lo que puede asegurar una gestión eficaz y una continuidad en el liderazgo.

Finalmente, una planificación y ejecución adecuadas de la sucesión empresarial pueden minimizar los riesgos de conflictos familiares, fiscales o legales que puedan surgir en el futuro

La sucesión empresarial es importante para garantizar la continuidad y estabilidad de la empresa, preservar el legado y los valores de la familia y la empresa, asegurar una gestión adecuada de los activos y la propiedad, desarrollar talentos y minimizar riesgos.

Es importante que las empresas familiares se den cuenta de que la planificación de la sucesión es un proceso continuo y no una tarea única. La gestión de la sucesión debe ser revisada y actualizada regularmente para reflejar los cambios en la empresa y en la familia, y para garantizar que se están abordando los nuevos desafíos y oportunidades.

2.1.3 Problemática actual generacional

La cuestión generacional en las empresas familiares es un tema muy relevante hoy en día, que implica varios aspectos importantes a considerar.

Uno de ellos es el choque generacional, ya que, con el paso del tiempo, los fundadores o propietarios actuales pueden tener una perspectiva diferente a la de las nuevas generaciones, lo que puede causar conflictos y tensiones que afecten la toma de decisiones y la continuidad del negocio.

Además, la falta de preparación de los sucesores también puede ser una preocupación, ya que en algunos casos los sucesores no están adecuadamente preparados para asumir la responsabilidad de liderar la empresa, lo que puede poner en peligro su capacidad para competir en el mercado.

Otro aspecto importante es la resistencia al cambio, ya que los fundadores o propietarios actuales pueden resistirse a los cambios y a la innovación, mientras que las nuevas generaciones pueden tener ideas frescas y diferentes que pueden mejorar la empresa. También pueden surgir conflictos familiares, que pueden afectar a la gestión de la empresa y a la toma de decisiones importantes, lo que puede ser muy perjudicial para la continuidad del negocio. Finalmente, la falta de un plan de sucesión claro y adecuado puede generar incertidumbre y conflictos en la empresa.

Para abordar estos problemas, es fundamental que las empresas familiares establezcan una comunicación clara y abierta, fomenten la capacitación y el desarrollo de talentos, promuevan una cultura de innovación y establezcan un plan de sucesión adecuado y transparente. De esta manera, se puede garantizar una transición suave y efectiva en la transferencia del liderazgo y la propiedad de la empresa, lo que asegura la continuidad y el éxito a largo plazo.

2.2 Proceso de sucesión

El proceso de sucesión en una empresa familiar es un proceso importante y complejo que puede afectar significativamente la continuidad y el éxito de la empresa. Aunque los pasos principales del proceso de sucesión pueden parecer simples a primera vista, cada uno de ellos requiere un enfoque detallado y cuidadoso para garantizar una transición exitosa.

2.2.1 Tipos de sucesión

1. Sucesión testamentaria

La sucesión testamentaria se refiere al proceso legal por el cual se lleva a cabo la distribución de los bienes y propiedades de una persona fallecida de acuerdo con lo que se establece en su testamento. En este proceso, se hace cumplir la voluntad del testador y se asegura que sus bienes sean transferidos a los herederos designados en el testamento.

Para llevar a cabo la sucesión testamentaria, es necesario que el testamento sea considerado válido por un tribunal competente y que se hayan cumplido todos los requisitos legales. Una vez que se ha establecido la validez del testamento, se procede a la identificación de los herederos y la distribución de los bienes de acuerdo con las disposiciones del testamento.

2. Sucesión intestada

La sucesión intestada es el proceso legal por el cual se lleva a cabo la distribución de los bienes y propiedades de una persona fallecida que no dejó testamento o cuyo testamento ha sido declarado inválido por un tribunal competente. En este caso, la distribución de los bienes se realiza de acuerdo con las leyes de sucesión intestada aplicables en el lugar donde residía el fallecido al momento de su muerte.

En la sucesión intestada, se establece un orden de preferencia de herederos. En el caso de los descendientes, dispone el artículo 930 del Código Civil que "la sucesión corresponde en primer lugar a la línea recta descendente", sin limitación de grado.

Los hijos y sus descendientes suceden a los padres y demás ascendientes sin distinción de sexo, edad o filiación (artículo 931 CC).

Dispone el artículo 932 CC que "los hijos del difunto le heredarán siempre por su derecho propio, dividiendo la herencia en partes iguales". Por su parte, el artículo 933 CC establece que "los nietos y demás descendientes heredarán por derecho de representación, y si alguno hubiese fallecido dejando varios herederos, la porción que le corresponda se dividirá entre éstos por partes iguales". Mencionamos también el artículo 935 que dispone "A falta de hijos y descendientes del difunto le heredarán sus ascendientes."

En defecto de ascendientes y descendientes, y antes que los colaterales, sucederá en todos los bienes del difunto el cónyuge sobreviviente.

3. Sucesión contra testamento

La sucesión contra testamento se refiere a un proceso legal que se lleva a cabo cuando una persona considera que el testamento de un fallecido es inválido o no refleja su verdadera voluntad. En este caso, el demandante puede presentar una demanda para impugnar el testamento ante un tribunal competente y solicitar que se declare la invalidez de este y se realice una nueva distribución de los bienes de acuerdo con lo que se establezca en el juicio.

La sucesión contra testamento puede ser iniciada por cualquier persona que tenga un interés legítimo en el asunto, como un heredero desheredado o un beneficiario excluido del testamento. Para que la demanda tenga éxito, es necesario que se demuestre ante el tribunal que el testamento es inválido por alguna razón, como la falta de capacidad mental del testador al momento de hacer el testamento, la existencia de presiones o influencias indebidas en el testador, o la falta de cumplimiento de los requisitos legales para la elaboración del testamento.

2.2.2 Etapas

Una sucesión familiar se refiere al proceso de transferir la propiedad y el control de un negocio de una generación a otra dentro de una familia.

Este proceso puede ser complejo y puede implicar varias etapas, cada una de las cuales presenta sus propios desafíos y oportunidades. En general, las etapas en una sucesión familiar incluyen la planificación, la preparación, la transición y la consolidación.

Cada etapa requiere una cuidadosa consideración y planificación para garantizar que la sucesión se realice sin problemas y que la empresa continúe prosperando bajo la dirección de la siguiente generación.

1. Identificación de objetivos y valores:

El primer paso en el proceso de la sucesión es la identificación de los objetivos y valores de la empresa. Antes de seleccionar a un sucesor, es importante que la empresa tenga una visión clara de sus objetivos a largo plazo y sus valores fundamentales. Esto ayudará a guiar la selección del sucesor y la planificación del proceso de transición.

Una vez que se han establecido los objetivos y valores de la empresa, el siguiente paso es la selección del sucesor.

2. Selección del sucesor:

La selección del sucesor debe ser un proceso cuidadoso y objetivo. El candidato ideal debe tener la experiencia, habilidades y personalidad adecuadas para liderar la empresa y continuar su éxito. Es importante tener en cuenta que el sucesor no siempre tiene que ser un miembro de la familia, sino que también puede ser un empleado calificado o un miembro de la junta directiva.

Después de seleccionar al sucesor, es crucial prepararlo adecuadamente para asumir el liderazgo de la empresa.

3. Preparación:

La preparación del sucesor puede incluir experiencia práctica en diferentes áreas del negocio, formación en liderazgo y gestión, y la oportunidad de trabajar junto al fundador o propietario actual. Es importante que el sucesor tenga una comprensión sólida de la empresa y sus operaciones antes de asumir el liderazgo.

Una vez que se ha seleccionado y preparado al sucesor, el siguiente paso es la planificación de la transición.

4. Transición:

La planificación de la transición debe incluir un plan detallado y transparente que establezca cómo se llevará a cabo la transferencia de propiedad y liderazgo. Esto puede incluir la elaboración de un acuerdo de sucesión, la determinación del momento adecuado para la transición y la identificación de los roles y responsabilidades de todas las partes involucradas.

Además, la comunicación efectiva es crucial durante el proceso de sucesión. Es importante que todas las partes involucradas en el proceso de sucesión estén informadas y actualizadas sobre los cambios que se están llevando a cabo. La comunicación clara y efectiva puede minimizar los conflictos y asegurar una transición suave.

La fiscalidad es un aspecto crucial a considerar en una sucesión familiar porque puede tener un impacto significativo en el valor de la empresa y en la capacidad de la familia para mantener y hacer crecer el negocio.

Finalmente, la implementación y el seguimiento regular del proceso son fundamentales para garantizar una transición exitosa.

5. Seguimiento:

Una vez que se ha establecido el plan de sucesión, es importante implementarlo de manera efectiva y hacer un seguimiento regular del proceso. Esto asegurará que la

transición se lleve a cabo de manera adecuada y que se aborden cualquier problema o desafío que surja durante el proceso.

2.2.3 Problemática fiscal por Comunidades Autónomas: Andalucía, Canarias, Comunidad de Madrid y Navarra

Nos centraremos en cuatro Comunidades Autónomas, pues debido a la naturaleza de un TFG no podemos tratar todas.

A continuación, exponemos las Comunidades seleccionadas y las razones para haberlas escogido.

- a) Andalucía: Es una de las regiones en España donde el impuesto de sucesiones ha sido objeto de controversia y debate en los últimos años. Debido a los altos impuestos que se han aplicado en ciertos casos, lo que ha llevado a la pérdida de patrimonio y a la dificultad para mantener la propiedad y la gestión de las empresas familiares.
- b) Canarias, El turismo y la propiedad inmobiliaria son dos sectores importantes en la economía de Canarias, y esto puede tener implicaciones significativas en el impuesto sobre sucesiones. Por ejemplo, si una familia hereda una propiedad turística en Canarias, el valor de esa propiedad puede ser significativo y, por lo tanto, la carga fiscal asociada a la sucesión puede ser mayor.
- c) Comunidad de Madrid, la Comunidad de Madrid ha sido objeto de atención en los últimos años debido a su política fiscal en relación con el Impuesto de Sucesiones y Donaciones. En comparación con otras regiones de España, la Comunidad de Madrid ha suavizado el importe a pagar por el Impuesto de Sucesiones y Donaciones. El cónyuge o parientes directos del fallecido o donante podrán aplicar una bonificación del 99% de la cuota tributaria. Esta bonificación se aplicará si recibes una herencia o una donación e implica pagar solo el 1,00% de la cuota tributaria.

Además, la Comunidad de Madrid es la región más poblada de España y alberga a muchas empresas familiares importantes y de gran tamaño. Por lo tanto, el análisis del impuesto sobre sucesiones en la Comunidad de Madrid puede ser especialmente relevante para comprender cómo las empresas familiares se ven afectadas por este impuesto y cómo la política fiscal puede afectar a la transferencia de propiedad y gestión de las empresas familiares.

- d) Navarra, Navarra tiene un régimen fiscal especial en España que se conoce como foral y está regulado por el "Convenio Económico". Este convenio permite a Navarra establecer sus propios impuestos, incluyendo el impuesto sobre sucesiones, lo que significa que las normas fiscales en Navarra pueden ser diferentes a las de otras regiones de España.

Navarra es una región con una fuerte tradición empresarial y una alta tasa de propiedad familiar. Por lo tanto, la transferencia de propiedad y gestión de empresas familiares puede ser un tema crítico en la región, y comprender las implicaciones fiscales del impuesto sobre sucesiones es fundamental para garantizar la continuidad de estas empresas.

Otro aspecto importante para considerar al analizar el impuesto sobre sucesiones en Navarra es el hecho de que la región tiene una población envejecida, lo que puede aumentar la importancia de la planificación fiscal en relación con la transferencia de patrimonio y la sucesión familiar. En este sentido, analizar el impuesto sobre sucesiones en Navarra puede proporcionar información valiosa sobre cómo las familias pueden planificar la sucesión de su patrimonio y reducir la carga fiscal asociada.

Pasamos ahora al análisis pormenorizado de cada Comunidad.

a) Andalucía

1. Impuestos sobre Sucesiones y Donaciones:

El impuesto sobre sucesiones y donaciones es un tributo que grava la transmisión de bienes y derechos por causa de muerte o mediante donación. En el caso de Andalucía, las especialidades están reguladas en los artículos 27 a 40 de la Ley 5/2021, de 20 de octubre.

Con las últimas reformas se incluye una reducción de hasta un millón.

En enero de 2017, la Junta de Andalucía realizó una reforma sustantiva del impuesto, acercándolo a la media española y aumentando el número de herencias exentas. No obstante, las herencias más cuantiosas que excedan los límites exentos, así como los herederos que no sean familiares directos del fallecido, seguirán pagando más que la media.

Guillermo Pérez Gómez, abogado especialista en herencias en Andalucía, señala que “En Andalucía, la subida de un millón de euros al mínimo exento de Sucesiones ha sido una demanda social desde hace mucho tiempo debido a la injusticia que, en muchos casos, estaba provocando la repudiación de herencias e incluso el endeudamiento de familias para poder hacer frente al pago de este impuesto.

Hoy día, únicamente alrededor de un 4% de las herencias están quedando obligadas al pago gracias a este aumento en el límite”

La situación varía según el parentesco y el tipo de bienes que se heredan, y para el caso de los bienes inmuebles, los herederos también tienen que pagar el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana conocido popularmente como Plusvalía Municipal, puede ser muy elevada. Por lo tanto, en algunos casos, heredar empresas con inmuebles urbanos puede terminar siendo un mal negocio si se suman los impuestos de sucesiones y plusvalía.

Mejoras propias de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

1. Adquisiciones *mortis causa*:

- a) Reducción autonómica para cónyuge y parientes directos de hasta 1.000.000 euros.

Sobre la base imponible se aplicará una reducción de 1.000.000€ en adquisiciones por herencia, y se liquida el exceso. Es decir, el mínimo exento se fija en 1.000.000 € para cada heredero que sea pariente directo del difunto.

Requisitos para la aplicación de esta reducción:

- Que el beneficiario de la herencia esté incluido en los siguientes grupos de parentesco: grupo I y II
- Que el patrimonio preexistente del heredero o legatario no exceda de 1.000.000 euros.

- b) Reducción para sucesión y donación de empresa:

b.1.1. Sucesión de empresa

La reducción del Impuesto de Sucesiones en Andalucía por transmisión de una empresa o negocio está mejorada respecto a la estatal. Se fija una reducción del 99% en la base imponible, ampliando los beneficiarios a los parientes encuadrados en el grupo III de parentesco.

También, se determina que se aplicará la reducción a los bienes y derechos comunes a ambos miembros del matrimonio o a la pareja de hecho equiparada, cuando se utilicen en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional de cualquiera de los cónyuges, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Requisitos para la aplicación de esta reducción:

- Que las empresas individuales, negocios profesionales y las entidades deberán tener su domicilio fiscal y social en Andalucía.
- Que el negocio adquirido se mantenga en Andalucía durante 5 años después del fallecimiento.

Beneficiarios de esta reducción:

Además de los parientes encuadrados en el grupo III de parentesco, las personas sin relación de parentesco con el difunto que cumplan los siguientes requisitos:

Tener un contrato laboral o de prestación de servicios dentro de la empresa o negocio profesional del donante que esté vigente a la fecha del fallecimiento y acreditar una antigüedad mínima de cinco años en la empresa o negocio.

Tener encomendadas tareas de responsabilidad en la gestión o dirección de la empresa o negocio a la fecha de la donación y con una antigüedad mínima de tres años ininterrumpidos en el ejercicio de estas inmediatamente anteriores a la fecha del fallecimiento.

b.1.2. Donación de empresa

En Andalucía se establece una mejora de la reducción estatal en la base imponible del 99% del valor neto de los citados bienes y derechos, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el donante esté comprendido en los Grupos I, II y III previstos en el artículo 20.2 de la Ley 29/1987, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, de 18 de diciembre, o en los supuestos de equiparaciones recogidos en el artículo 26.
- Que el donante haya ejercido la actividad empresarial o profesional de forma habitual, personal y directa a la fecha de la donación y percibiera rendimientos por dicha actividad.

Esta bonificación permite a los padres o ascendientes anticipar la transmisión de bienes a sus hijos o descendientes, evitando así que el impuesto sea un obstáculo para ellos.

Además, esta medida permite que los descendientes puedan afrontar sus dificultades económicas durante la vida de sus padres o ascendientes. Es importante destacar que, para disfrutar de esta bonificación, es necesario que la donación se realice en escritura pública.

b.2.1. Sucesión de participaciones en entidades

En situaciones en las que una adquisición *mortis causa* incluya participaciones en empresas o derechos de usufructo sobre esas participaciones y en caso de que el fallecimiento resulte en la consolidación completa de la propiedad o en la recepción de derechos debido al fin del usufructo en forma de participaciones en la empresa en cuestión, se aplicará en la base imponible una reducción del 99% del valor de los citados derechos, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el adquirente esté comprendido en los Grupos I, II y III
- Que la participación del causante en el capital de la entidad sea al menos del 5% computado de forma individual, o del 20% del grupo de parentesco formado conjuntamente con su cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales hasta el sexto grado, ya tenga su origen el parentesco en la consanguinidad, en la afinidad o en la adopción.
- Que el causante o alguna de las personas del grupo de parentesco conforme a lo establecido en la letra anterior, tengan o no participación en la entidad, ejerza efectivamente funciones de dirección en la entidad, percibiendo por ello remuneración.

- Que la entidad, sea o no societaria, no tenga por actividad principal la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario
- Que el adquirente mantenga en su patrimonio las participaciones en la entidad durante los tres años siguientes a la fecha de fallecimiento del causante, salvo que falleciera dentro de este plazo.

b.1.2. Donación de participaciones en entidades

Los contribuyentes podrán aplicar la siguiente mejora de la reducción estatal de la base imponible por la adquisición *inter vivos* de empresas individuales, negocios profesionales y participaciones en entidades. Un 99% de la base imponible.

Requisitos para aplicar esta mejora:

- El requisito en cuanto al donatario de mantener lo adquirido y tener derecho a la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio, previsto en el artículo 20.6.c) de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, queda fijado en cinco años. Si el donatario esté comprendido en los Grupos I y II de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, o en los supuestos de equiparaciones establecidos en el artículo 20.1 del Decreto Legislativo 1/2018, este requisito de mantenimiento queda reducido a tres años.
- Las empresas individuales, negocios profesionales y las entidades han de tener su domicilio fiscal, y en su caso social, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía y han de mantenerlo en dicho territorio durante los cinco años siguientes a la fecha de la donación. Cuando los contribuyentes estén comprendidos en los Grupos I y II del artículo 20.2 a) de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, o en los supuestos de equiparaciones establecidos en el artículo 20.1 del Decreto Legislativo 1/2018, este requisito de mantenimiento será exigible durante los tres años siguientes a la fecha de la donación.

Beneficiarios de esta reducción:

Cónyuges, descendientes o ascendientes y colaterales hasta el tercer grado por consanguinidad y por afinidad del donante.

2. Bonificaciones de la cuota

a) Bonificación en adquisiciones *mortis causa*

Los contribuyentes incluidos en los Grupos I y II de los previstos en el artículo 20.2.a) de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, o en los supuestos de equiparaciones establecidos en el artículo 26, aplicarán una bonificación del 99% en la cuota tributaria derivada de adquisiciones *mortis causa*, incluidas las de los beneficiarios de pólizas de seguro de vida.

b) Bonificación en adquisiciones *inter vivos*

1. Los contribuyentes incluidos en los Grupos I y II de los previstos en el artículo 20.2.a) de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, o en los supuestos de equiparaciones establecidos en el artículo 26 aplicarán una bonificación del 99% en la cuota tributaria derivada de adquisiciones *inter vivos*.

Será requisito necesario para la aplicación de esta bonificación que la donación o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito e *inter vivos* se formalice en documento público con la entrega simultánea del bien. Cuando el objeto de la transmisión sea metálico, el documento público deberá formalizarse en el plazo máximo de un mes desde que se produjo la entrega.

2. Cuando el objeto de la donación o de cualquier otro negocio jurídico a título gratuito e *inter vivos* sea metálico o cualquiera de los bienes o derechos contemplados en el

artículo 12 de la Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio, la bonificación solo resultará aplicable cuando el origen de los fondos esté debidamente justificado, siempre que, además, se haya manifestado en el propio documento público en que se formalice la transmisión el origen de dichos fondos.

Estas bonificaciones buscan aliviar la carga fiscal sobre las herencias y donaciones, facilitando la transmisión del patrimonio familiar y protegiendo los derechos de los herederos.

b) Canarias

1. Impuestos sobre Sucesiones y Donaciones:

El Decreto Legislativo 1/2009, de 21 de abril, es el Texto Refundido que recopila las disposiciones legales vigentes dictadas por la Comunidad Autónoma de Canarias en relación con los tributos cedidos por el Estado. Este documento describe las bonificaciones, reducciones y otras particularidades tributarias aplicables en la región.

1. Reducciones *mortis causa*

Para las adquisiciones *mortis causa*, se aplicará la reducción correspondiente según el grado de parentesco dado entre el adquirente y el causante.

Grupo I. Se aplicará una reducción del 100 % de la base imponible, sin que la reducción pueda exceder de las siguientes cuantías fijadas en función de la edad del descendiente o adoptado:

- Menores de diez años: 138.650 euros.
- Menores de quince años e iguales y mayores de diez años: 92.150 euros.
- Menores de dieciocho años e iguales y mayores de quince años: 57.650 euros.
- Menores de veintiuno e iguales y mayores de dieciocho años: 40.400 euros.

Grupo II:

- Cónyuge: 40.400 euros.
- Hijos o adoptados: 23.125 euros.
- Resto de descendientes: 18.500 euros.
- Ascendientes o adoptantes: 18.500 euros.

Grupo III: 9.300 euros.

Grupo IV: no se aplica reducción.

Mejoras propias de la Comunidad Autónoma de Canarias

1. Adquisiciones *mortis causa* o por herencia

- a) Mejora de la reducción por la adquisición de una empresa individual o de un negocio profesional

En este caso, se podrá aplicar una reducción del 99 % a partir del valor neto de los elementos patrimoniales de la actividad empresarial. Como tal, la rebaja será aplicable cuando la herencia corresponda a cónyuge, descendientes o adoptados del difunto cuando, tras el fallecimiento, se consolidará el pleno dominio de los familiares sobre los derechos debidos del negocio heredado.

La reducción variará cuando no haya descendientes o adoptados posibles; así, ascendientes, adoptantes y colaterales (hasta el tercer grado) podrán aplicar una reducción del 95%. Con todo, el cónyuge mantendrá su derecho a la deducción del 99%.

Requisitos para aplicar esta reducción:

- Que la empresa individual o el negocio profesional hayan estado exentos, conforme a la ley del IP, en alguno de los dos años anteriores al fallecimiento
- Que el adquirente mantenga en su patrimonio y afectos a una actividad o negocio la adquisición durante los cinco años siguientes al fallecimiento, salvo que el adquirente falleciese durante ese periodo
- Que la actividad económica, dirección y control de la empresa individual o del negocio profesional que se transmiten radiquen en el territorio de Canarias
- Que el valor de la empresa no exceda de tres millones de euros y del negocio profesional de un millón de euros

b) Mejora de la reducción por la adquisición de participaciones en entidades

Se podrá aplicar a la base imponible una reducción del 99% del valor de las participaciones, por la parte que corresponda debido a la proporción existente entre los activos necesarios para el ejercicio de la actividad empresarial o profesional, minorados en el importe de las deudas derivadas de la misma y el valor del patrimonio neto de cada entidad.

Coincidiendo con la mejora anterior, la reducción variará cuando no haya descendientes o adoptados posibles; así, ascendientes, adoptantes y colaterales (hasta el tercer grado) podrán aplicar una reducción del 95%. Con todo, el cónyuge mantendrá su derecho a la deducción del 99%.

Requisitos para aplicar esta reducción:

- Que la entidad no tenga como actividad principal, la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario
- Que la participación del causante del capital de la entidad constituya al menos el 5% del mismo, computado individualmente, o el 20%, computado juntamente con el cónyuge, los descendientes o los colaterales hasta el tercer grado del causante
- Que el causante haya ejercido efectivamente funciones de dirección en la entidad y haya percibido por esta tarea una remuneración que constituya al menos 50% de la totalidad de los rendimientos de actividades económicas y del trabajo personal

2. Adquisiciones por donación

a) Mejoras de la reducción por la adquisición de una empresa o negocio profesional

En las donaciones a favor del cónyuge, descendientes o adoptados de los elementos afectos a una actividad empresarial o profesional desarrollada por el donante, se podrá aplicar a la base imponible una reducción del 95% del valor neto de los elementos adquiridos.

Requisitos para aplicar esta reducción:

- Que la donación se formalice en escritura pública
- Que el donante haya cumplido sesenta y cinco años, o se halle en la situación de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez
- Que el donante haya ejercido la actividad de forma habitual, personal y directa
- Que los rendimientos derivados del ejercicio de la actividad empresarial o profesional cuyos elementos patrimoniales afectos son objeto de donación constituyan al menos el 50% de la totalidad de los rendimientos del trabajo personal, capital mobiliario e inmobiliario y de actividades económicas a efectos del IRPF

- Que en la fecha de la donación el donante cese en la actividad empresarial o profesional y deje de percibir rendimientos de esta
- b) Mejora de la reducción por la adquisición de participaciones en entidades

En las donaciones a favor del cónyuge, descendientes o adoptados de participaciones en entidades sin cotización en mercados organizados, se podrá aplicar a la base imponible una reducción del 95% por parte que corresponda en razón de la proporción existente entre los activos necesarios para el ejercicio de la actividad empresarial o profesional, minorados en el importe de las deudas derivadas de la misma y el valor del patrimonio neto de cada entidad.

Requisitos para aplicar esta reducción:

- Que la donación se formalice en escritura pública
- Que el donante haya cumplido sesenta y cinco años, o se halle en la situación de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez
- Que la entidad no tenga como actividad principal la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario

3. Bonificación de la cuota por parentesco

Los sujetos pasivos incluidos en los grupos I, II y III de los previstos en el artículo 20.2 a) de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, aplicarán una bonificación de la cuota tributaria derivada de las adquisiciones *mortis causa* y de cantidades percibidas por los beneficiarios de seguros sobre la vida que se acumulen al resto de bienes y derechos que integran la porción hereditaria del beneficiario.

El porcentaje de bonificación será el que corresponda de los siguientes:

Grupo I: el 99,9% con independencia del importe de la cuota tributaria.

Grupo II y III: hasta 55.000 euros se bonificará en un 99,9%

El exceso de cuota superior a 55.000 euros se bonificará de la forma siguiente:

- Si la cuota tributaria es superior a 55.000 euros e inferior o igual a 65.000 euros: 90%
- Si la cuota tributaria es superior a 65.000 euros e inferior o igual a 95.000 euros: 80%
- Si la cuota tributaria es superior a 95.000 euros e inferior o igual a 125.000 euros: 70%
- Si la cuota tributaria es superior a 125.000 euros e inferior o igual a 155.000 euros: 60%
- Si la cuota tributaria es superior a 155.000 euros e inferior o igual a 185.000 euros: 50%
- Si la cuota tributaria es superior a 185.000 euros e inferior o igual a 215.000 euros: 40%
- Si la cuota tributaria es superior a 215.000 euros e inferior o igual a 245.000 euros: 30%
- Si la cuota tributaria es superior a 245.000 euros e inferior o igual a 275.000 euros: 20%
- Si la cuota tributaria es superior a 275.000 euros e inferior o igual a 305.000 euros: 10%

c) Comunidad de Madrid

1. Impuesto de Sucesiones y Donaciones:

La Comunidad Autónoma de Madrid regula reducciones de la base imponible del ISD en los artículos 21 a 26 del Decreto Legislativo 1/2010, de 21 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales de la Comunidad de Madrid en materia de tributos cedidos por el Estado

La Comunidad de Madrid es una de las regiones con un Impuesto de Sucesiones y Donaciones más bajo en España.

Mejoras propias de la Comunidad Autónoma de Madrid:

1. Adquisiciones *mortis causa* o por herencia
 - a) Mejora de la adquisición *mortis causa* de empresa familiar

En los casos en lo que la base imponible de una adquisición *mortis causa* que corresponda a los cónyuges, descendientes o adoptados de la persona fallecida, estuviese incluido en el valor de una empresa individual, de un negocio profesional o participaciones en entidades a los que sea de aplicación la exención regulada en la Ley estatal del IP, o de derechos de usufructo de los mismos, para obtener la base liquidable se aplicará en la base imponible, con independencia de las reducciones que procedan, otra del 95% del mencionado valor neto, siempre que la adquisición se mantenga, durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que falleciese el adquirente dentro de este plazo.

En los supuestos del párrafo anterior, cuando no existan descendientes o adoptados, la reducción se aplicará a las adquisiciones por ascendientes, adoptantes y colaterales, hasta el tercer grado y con los mismos requisitos recogidos anteriormente. En todo caso, el cónyuge supérstite tendrá derecho a la reducción del 95%

Bonificaciones de la cuota

En primer lugar, si los adquirentes pertenecen al grupo I y II de parentesco, es decir, son descendientes o adoptados, el cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o adoptantes, la bonificación en Madrid es del 99%. Además, cuando se trate de una donación, el beneficio únicamente podrá aplicarse si la adquisición se formaliza en documento público

Desde aquí, para familiares de segundo grado (como, por ejemplo, los hermanos), en 2002, se ha revisado la bonificación, aumentando del 15 % al 25 % que actualmente se aplicará.

Por último, la bonificación madrileña sobre el Impuesto de Sucesiones por consanguinidad a tíos y sobrinos también cambió en 2022: desde el 10 % hasta el 25 % que se practicará.

d) Navarra

1. Impuesto de Sucesiones y Donaciones: Navarra tiene un régimen fiscal propio en materia de Sucesiones y Donaciones. Este régimen establece unas bonificaciones y reducciones en la base imponible que varían según la relación familiar entre el donante o causante y el receptor de la herencia.

Por lo que respecta al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, regulado por el Texto Refundido de las Disposiciones del ISD, aprobado por el Decreto Foral Legislativo 250/2002, de 16 de diciembre, contiene los siguientes beneficios fiscales relacionados con la empresa familiar, que toman la forma de exenciones, siendo una clara excepción sobre el resto de CCAA, tanto comunes, como forales.

El tipo de gravamen varía en función de cuál sea ese concreto grado de parentesco, podrá aplicarse bien un tipo fijo o bien una escala tarifaria.

- a) Cónyuges o miembros de una pareja estable, cuando se trate de adquisiciones *mortis causa* o por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio.

Tipo de gravamen:

- Base liquidable hasta 250000 euros: 0%
- Resto de la base: 0,8%
- b) Cónyuges o miembros de una pareja estable, cuando se trate de adquisiciones por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito e *inter vivos*, así como de percepción de cantidades por los beneficiarios de contratos de seguro de vida

Tipo de gravamen: 0,8%

- c) Ascendientes o descendientes en línea recta por consanguinidad, adoptantes o adoptados, cuando se trate de adquisiciones *mortis causa* o por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio, así como de percepción de cantidades por los beneficiarios de contratos de seguro sobre la vida para caso de muerte del asegurado

Base liquidable hasta	Cuota íntegra	Resto base hasta	Tipo de gravamen
250.000	0	250.000	2%
500.000	5.000	500.000	4%
1.000.000	25.000	800.000	8%
1.800.000	89.000	1.200.000	12%
3.000.000	233.000	Resto de base	16%

Tabla 5. Tipo de gravamen del apartado c)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados en la Ley

- d) Ascendientes o descendientes en línea recta por consanguinidad, adoptantes o adoptados, cuando se trate de adquisiciones por donación o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito e *inter vivos*, así como de percepción de cantidades por los beneficiarios de contratos de seguro sobre la vida

Base liquidable hasta	Cuota íntegra	Resto base hasta	Tipo de gravamen
		250.000	0.8%
250.000	2.000	250.000	2%
500.000	7.000	500.000	3%
1.000.000	22.000	800.000	4%
1.800.000	54.000	1.200.000	6%
3.000.000	126.000	Resto de base	8%>>

Tabla 6. Tipo de gravamen del apartado d)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados en la Ley

- e) Ascendientes y descendientes por afinidad y colaterales de segundo y tercer grado, cuando se trate de adquisiciones *mortis causa*, así como de percepciones de contratos de seguro sobre la vida para caso de muerte del asegurado

Base liquidable	Tipo de gravamen
Hasta 7.813,16	0.8%
Exceso sobre 7.813,16	El que corresponda a la siguiente tabla

Tabla 7. Tipo de gravamen del apartado e)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados en la Ley

Patrimonio preexistente	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Otros grupos
	Hasta 6.101,12	6	8	9	11
Desde 6.010,13 a 12.020,24	7	9	10	12	
De 12.020,24 a 30.050,61	8	9	10	13	14
De 30.050,62 a 60.101,21	10	11	13	15	16
Entre 60.101,22 y 90.151,82	11	13	15	17	18
Desde 90.151,83 a 120.202,42	13	15	17	20	21
De 120.202,43 a 150.253,03	14	17	20	23	24
Desde los 150.253,04 a 300.506,05	16	20	23	26	29

Tabla 8. Coeficiente multiplicador según el patrimonio preexistente y el grupo de consanguinidad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados en la Ley

Mejoras propias de la Comunidad Foral de Navarra:

1. Exención de las adquisiciones *mortis causa*

En los casos en lo que la base imponible de una adquisición *mortis causa* que corresponda a los cónyuges, descendientes o adoptados de la persona fallecida, o bien los parientes de esta por consanguinidad que sean descendientes o ascendientes, de cualquier grado en ambos casos, o colaterales hasta tercer grado inclusive, y también los adoptados o adoptantes de ella, efectúen de una empresa individual, de un negocio profesional o de participaciones en entidades, a los que sea de aplicación la exención regulada en el artículo 5.8 de la Ley Foral 12/1992, de 19 de noviembre, del Impuesto sobre el Patrimonio. Asimismo, estará exenta la adquisición hereditaria de derechos de usufructo sobre aquéllos.

Requisitos para aplicar a la exención:

- Que la adquisición se mantenga durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que el adquirente falleciere dentro de este plazo
- Que el adquirente no practique actos de disposición ni operaciones societarias que, directa o indirectamente, puedan dar lugar a una minoración sustancial del valor de la adquisición.

2. Exención por adquisiciones y donaciones

a) Fincas rústicas o explotaciones agrarias

Están exentas las adquisiciones por donación o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito de fincas rústicas o explotaciones agrarias

b) Negocio profesional o participaciones en entidades

Están exentas las adquisiciones por donación o por cualquier otro negocio jurídico a título gratuito de una empresa individual, de un negocio profesional o de participaciones en entidades.

Requisitos para aplicar la exención:

- En cuanto al transmitente
 - o Que haya ejercido la actividad empresarial o profesional de forma habitual, personal y directa durante los cinco años anteriores a la fecha de transmisión
 - o Que tenga una edad igual o superior a sesenta años, o se encuentre en situación de invalidez absoluta o de gran invalidez
- En cuanto al adquirente
 - o Deberá mantener la adquisición durante los cinco años siguientes a la fecha de la escritura pública en al que se documente la operación, salvo que falleciera dentro de este plazo

3. Reducciones autonómicas al Impuesto de Sucesiones y Donaciones

- Las adquisiciones debido al fallecimiento de pleno dominio o propiedad de terrenos declarados como espacios naturales protegidos o propuestos como lugar de Interés Comunitario de la Red Ecológica Europea Natura 2000, tendrán una reducción del 95% en la base imponible del impuesto. Igual en las donaciones.

1.2.4 Incentivos

En España, se han establecido diversos incentivos para fomentar la sucesión familiar en las empresas, ya sea a nivel fiscal o de otro tipo. Estos incentivos están diseñados para apoyar y facilitar el proceso de sucesión, y contribuir a la continuidad y éxito de las empresas familiares.

Uno de los principales incentivos fiscales es la bonificación en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, como hemos visto en el apartado anterior, que las Comunidades Autónomas pueden establecer en favor de los herederos de empresas familiares. Estas bonificaciones varían según la Comunidad Autónoma y la relación familiar entre el heredero y el fallecido. Además, en algunas Comunidades Autónomas se ofrecen reducciones fiscales en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados para la transmisión de empresas familiares.

Otro tipo de incentivos son las subvenciones y ayudas que algunas Comunidades Autónomas ofrecen para fomentar la sucesión familiar en las empresas. Estas subvenciones y ayudas están diseñadas para apoyar y facilitar el proceso de sucesión y hacerlo más accesible para las familias empresarias.

En España existen diversas subvenciones y ayudas destinadas a fomentar la sucesión familiar y a apoyar a las empresas familiares. A continuación, se detallan algunas de las principales subvenciones y ayudas disponibles:

En mayo de 2020, la Junta de Andalucía aprobó subvenciones que financian la elaboración de herramientas de planificación del proceso de Relevo Generacional.

Los Proyectos de Relevo generacional de las pymes comerciales y artesanas tienen por objeto planificar los procesos de relevo con la finalidad de contribuir a dar continuidad a pequeñas empresas comerciales o artesanas que de otro modo se verían abocadas al cierre, debido a la jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento del titular u otra causa sobrevenida.

La continuidad de la empresa puede llevarse a cabo dentro del entorno familiar de las personas titulares, por las personas trabajadoras de la empresa o, incluso por terceras personas interesadas en continuar con el negocio.

Se subvencionan las siguientes actuaciones:

- Desarrollo del protocolo familiar que contemple las condiciones para garantizar el relevo generacional de la empresa. Se consideran empresas familiares aquellas en las que la propiedad pertenece total o parcialmente a un grupo de personas que son parientes consanguíneos o afines entre sí.
- Plan de relevo para las personas trabajadoras de la empresa o terceras personas que se hagan cargo del traspaso del negocio.

La sociedad para el Desarrollo de Cantabria, SODERCAN, posee programas de ayudas para apoyar el relevo generacional en las empresas familiares y evitar las dificultades que hacen que muchos negocios de este tipo desaparezcan en la segunda y tercera generación por falta de sucesión.

La Junta de Extremadura oferta ayudas que tienen como objetivo favorecer la continuidad de las Pymes extremeñas a través de la planificación del relevo empresarial, bien mediante la elaboración del protocolo de empresa familiar y de un plan de continuidad, o a través de la elaboración de un plan de relevo externo, cuando el relevo se pretenda realizar a trabajadores de la empresa.

Los proyectos subvencionables tienen como finalidad la planificación de los procesos de relevo en la empresa, con el propósito de contribuir a garantizar su continuidad por el entorno familiar de sus titulares o por sus trabajadores con los que aquellos no guarden relación alguna de parentesco.

Se subvencionan los siguientes proyectos:

- a. Desarrollo de Protocolos de Empresa Familiar.
- b. Planes de Relevo a trabajadores de la empresa.

La Ley de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización prevé una serie de medidas y ayudas para fomentar la continuidad de la empresa familiar, como la reducción de las cargas fiscales en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones o la posibilidad de aplicar una bonificación en el impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados en el caso de transmisiones a favor de familiares. Además, existen programas específicos de asesoramiento y formación para los sucesores de empresas familiares.

En definitiva, existen diversas subvenciones y ayudas destinadas a fomentar la sucesión familiar y a apoyar a las empresas familiares en España. Es importante estar al tanto de las convocatorias y requisitos para poder acceder a estas ayudas y optimizar su aprovechamiento para garantizar la continuidad y éxito de la empresa familiar.

Además de los incentivos fiscales y las ayudas, las empresas familiares tienen ventajas competitivas en comparación con otras empresas. La implicación y compromiso de la familia en la gestión y el conocimiento profundo del negocio son algunas de las ventajas que pueden contribuir a su éxito y continuidad. Asimismo, la cultura empresarial y los valores de las empresas familiares, como la responsabilidad social, el compromiso con los empleados y la comunidad y la visión a largo plazo, pueden ser valorados por los clientes, proveedores y empleados, lo que contribuye a su éxito y continuidad.

Además de los incentivos fiscales y las subvenciones, existen otros incentivos y herramientas que pueden ser de utilidad para fomentar la sucesión familiar en las empresas, entre los que se incluyen:

1. Planes de formación y capacitación: Las empresas familiares pueden establecer planes de formación y capacitación para los miembros de la familia que quieran participar en la gestión del negocio. Esto les permitirá adquirir las habilidades necesarias y prepararse adecuadamente para asumir responsabilidades en el futuro.

2. Protocolos familiares y de sucesión: Elaborar un protocolo familiar y un plan de sucesión puede ayudar a establecer las normas y acuerdos necesarios para garantizar una transición suave y ordenada del liderazgo en la empresa familiar.

3. Asesoramiento y consultoría especializada: Las empresas familiares pueden beneficiarse del asesoramiento y consultoría especializada para planificar y ejecutar el proceso de sucesión, incluyendo la valoración de la empresa, la estructuración de la operación y la planificación fiscal.

4. Redes y asociaciones de empresas familiares: Las empresas familiares pueden unirse a redes y asociaciones de empresas familiares, que ofrecen una variedad de recursos, herramientas y oportunidades de intercambio de experiencias y buenas prácticas.

5. Reconocimientos y premios: Algunas organizaciones y entidades ofrecen reconocimientos y premios para las empresas familiares que han destacado por su gestión y continuidad a lo largo del tiempo.

En conclusión, es fundamental que las empresas familiares se informen sobre los diversos incentivos y herramientas disponibles para fomentar la sucesión familiar y, en consecuencia, planificar su estrategia de manera eficiente. Al hacerlo, pueden asegurar su continuidad y éxito a largo plazo, y evitar posibles conflictos entre los miembros de la familia o la pérdida de valores y cultura empresarial.

Entre los incentivos disponibles para fomentar la sucesión familiar exitosa en las empresas, se encuentran la exención de impuestos en algunas transacciones, reducciones fiscales y la posibilidad de acceder a subvenciones específicas.

Además, existen herramientas de planificación de la sucesión que pueden ayudar a las empresas familiares a identificar y preparar a los posibles sucesores, y a garantizar que la transición sea lo más suave posible.

1.3 Casos de sucesión familiar en España

2.3.1 El Corte Inglés

El Corte Inglés es una empresa familiar española fundada en 1934 por Ramón Areces. Desde entonces, ha sido dirigida por miembros de la familia fundadora y ha experimentado varias transiciones sucesorias.

En 1989, tras la muerte de Ramón Areces, la empresa pasó a manos de su sobrino, Isidoro Álvarez, quien lideró la compañía durante más de dos décadas. En 2014, tras el fallecimiento de Isidoro Álvarez, la empresa enfrentó una compleja operación de sucesión en la que se buscaba garantizar la continuidad del negocio y el legado de la familia fundadora.

Para ello, se estableció un sistema de gobierno corporativo que contemplaba la creación de un Consejo Asesor de la Familia, compuesto por los miembros de la familia fundadora y destinado a garantizar la continuidad de los valores y principios que han guiado la empresa desde su creación. Además, se llevó a cabo un proceso de renovación de la cúpula directiva, que incluyó la elección de Dimas Gimeno, sobrino de Isidoro Álvarez, como nuevo presidente.

Sin embargo, la sucesión familiar en El Corte Inglés ha estado acompañada de algunas controversias y conflictos internos, especialmente en lo que se refiere a la gestión y el control del negocio. En 2018, Dimas Gimeno fue destituido como presidente de la empresa tras una crisis interna en la que se enfrentó con otros miembros de la familia fundadora.

Actualmente, El Corte Inglés sigue siendo una empresa familiar, aunque se han producido cambios significativos en su estructura y gobernanza en los últimos años para garantizar su continuidad y adaptación a los retos del mercado.

2.3.2 Eulen

Eulen es una empresa española de servicios de limpieza y mantenimiento que fue fundada en 1962 por David Álvarez Díaz. La empresa ha estado en manos de la familia fundadora desde entonces y ha pasado por un proceso de sucesión familiar que ha asegurado la continuidad del negocio.

En 1992, David Álvarez Díaz cedió la dirección de la compañía a sus hijos, David Álvarez y María José Álvarez. Ambos hermanos asumieron la dirección de la empresa con un enfoque en la innovación y la diversificación de los servicios que ofrecían.

Bajo su liderazgo, la empresa se expandió internacionalmente, y actualmente tiene presencia en más de 14 países en todo el mundo. Además, han diversificado su oferta de servicios, incluyendo servicios de seguridad, servicios de mantenimiento industrial, servicios de gestión de instalaciones, servicios de restauración, entre otros.

En 2018, se produjo un nuevo proceso de sucesión familiar en el que los hijos de David Álvarez, María José Álvarez Mezquíríz y Juan Miguel Álvarez Mezquíríz, asumieron la presidencia y la vicepresidencia de la compañía respectivamente. El proceso de sucesión se llevó a cabo de manera planificada y se mantuvo el compromiso con los valores y principios que han guiado a la empresa desde su creación.

Además de la expansión internacional y la diversificación de servicios, Eulen ha sido reconocida por su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. La empresa ha adoptado prácticas sostenibles en su operación diaria y ha implementado políticas para reducir su huella de carbono.

Asimismo, Eulen ha sido galardonada con diversos premios y reconocimientos en el ámbito empresarial y social, como el Premio Empresario del Año 2002 por la Cámara de Comercio de Madrid, el Premio al Mérito Empresarial de la Asociación de Empresarios de Madrid en 2007, y el Premio a la Responsabilidad Social Empresarial de la Cámara de Comercio de Valencia en 2016, entre otros.

En cuanto a su estructura corporativa, Eulen se organiza en tres áreas de negocio: Facility Services, Servicios Especializados y Outsourcing. La empresa cuenta con más

de 90.000 empleados en todo el mundo y ha logrado un crecimiento sostenido a lo largo de su trayectoria.

2.3.3 Día

Uno de los casos más sonados de fracaso en la sucesión familiar empresarial en España fue el de la cadena de supermercados Día, que tuvo lugar en 2018. En ese momento, el fundador de la empresa, Ricardo Currás, había renunciado a su puesto como CEO de la empresa, y se esperaba que su sucesor fuera su sobrino, Antonio Coto.

Sin embargo, la sucesión no fue exitosa y llevó a una fuerte caída en el valor de las acciones de la empresa, lo que resultó en una serie de cambios en la gestión y en la propiedad de la empresa. Algunos de los factores que contribuyeron a este fracaso fueron:

1.Falta de experiencia: Aunque Antonio Coto había trabajado en Día durante varios años, no tenía la experiencia suficiente en la gestión de una empresa del tamaño y complejidad de Día.

2.Conflicto de intereses: Antonio Coto también era dueño de una cadena de supermercados competidora, lo que generó preocupaciones sobre conflictos de interés y posible competencia desleal.

3.Problemas financieros: Día había enfrentado una serie de problemas financieros en los años previos a la sucesión, lo que dificultó aún más la gestión de la transición.

Como resultado de estos factores, la sucesión no fue efectiva y tuvo un impacto negativo en la empresa y en su reputación. Esto subraya la importancia de una planificación adecuada y una selección cuidadosa de los sucesores en la sucesión familiar empresarial.

2.3.4 Pescanova

Otro caso fallido de sucesión familiar empresarial en España es el de Pescanova, una compañía pesquera y acuícola que se declaró en concurso de acreedores en 2013.

Pescanova había sido fundada en 1960 por el empresario gallego José Fernández López. Tras su muerte en 2012, la empresa quedó en manos de sus hijos, pero pronto surgieron problemas de gestión y financieros que llevaron a la quiebra de la compañía.

En 2013, la compañía entró en un proceso de concurso de acreedores debido a una deuda acumulada de más de 3.000 millones de euros. El proceso de concurso se inició con la presentación de la solicitud por parte de la propia compañía ante el Juzgado de lo Mercantil de Pontevedra. En ese momento, la empresa contaba con un equipo de administración que había sido nombrado por el juez en virtud del procedimiento concursal.

A lo largo de los siguientes años, se desarrolló un complicado proceso de reestructuración y de búsqueda de nuevos inversores que pudieran sacar adelante a la empresa. En este contexto, surgieron diferentes ofertas de compra por parte de grupos empresariales nacionales e internacionales interesados en hacerse con la compañía, aunque finalmente ninguna de ellas llegó a concretarse.

A pesar de los esfuerzos realizados por los administradores concursales, la empresa se vio abocada a la liquidación, un proceso que se llevó a cabo a lo largo de 2015 y que culminó con la venta de los diferentes activos de la compañía, incluyendo las principales plantas de procesamiento de pescado en España y Portugal.

Entre las principales causas que llevaron a la sucesión fallida de Pescanova se encuentran una gestión empresarial poco eficiente, la falta de transparencia en la información financiera de la compañía, la acumulación de deudas y el deterioro de su estructura financiera. Estas causas se agravaron en el contexto de la crisis financiera que afectó a España y al resto del mundo en la década de 2000, y que tuvo un impacto especialmente negativo en los sectores relacionados con la construcción y la pesca.

El caso de Pescanova es un ejemplo de cómo la mala gestión de la sucesión familiar empresarial puede llevar a la quiebra de una empresa.

3 CONCLUSIONES

En la sociedad actual, caracterizada por un constante y acelerado cambio, resulta fundamental contar con planes flexibles a futuro en todos los ámbitos. En particular, las empresas familiares se ven especialmente afectadas por esta necesidad de adaptación. La falta de una planificación adecuada y una gestión inadecuada pueden tener consecuencias desastrosas, como se ha evidenciado en el caso de Pescanova y su posterior quiebra.

Por otro lado, una sucesión empresarial bien planificada puede traer consigo nuevas ideas y perspectivas que contribuyan a la estabilidad y confianza en el negocio. Al permitir la entrada de nuevos líderes y talentos, se fomenta la continuidad y evolución de la empresa, generando un impacto positivo en clientes, proveedores y empleados.

Es crucial reconocer que la sucesión exitosa no solo implica el simple traspaso de la propiedad y la gestión de una empresa, sino que implica una cuidadosa planificación y preparación. La empresa familiar debe establecer mecanismos que garanticen una transición fluida y efectiva, identificando y desarrollando el potencial de los futuros líderes y asegurando una transferencia de conocimientos y valores fundamentales.

La empresa familiar ha sido y sigue siendo una pieza clave en la economía mundial y en España. Estas empresas, que tienen su origen en el núcleo familiar, han demostrado su capacidad de resistencia y adaptación a lo largo del tiempo, sobreviviendo incluso a las crisis más severas.

En la actualidad, las empresas familiares representan una parte importante del tejido empresarial en todo el mundo, y su contribución a la economía es significativa. En España, las empresas familiares representan más del 85% de todas las empresas y generan cerca del 70% del empleo en el país. Además, contribuyen de manera importante a la innovación y al desarrollo tecnológico en diversos sectores económicos.

Una de las características más destacadas de las empresas familiares es su visión a largo plazo, en la que la preservación del legado familiar y la sostenibilidad del negocio son fundamentales. En muchas ocasiones, esta perspectiva se traduce en un mayor compromiso con los empleados, los clientes y la comunidad, así como en una gestión más responsable y ética.

No obstante, las empresas familiares también se enfrentan a desafíos únicos que deben abordar para asegurar su supervivencia y crecimiento. Uno de los principales desafíos es la sucesión, ya que la continuidad del negocio depende de la capacidad de las generaciones futuras para asumir la dirección y la gestión de la empresa.

La planificación de la sucesión es fundamental para garantizar la continuidad del negocio y asegurar que se mantengan los valores y la cultura empresarial que la empresa ha desarrollado a lo largo de los años.

La planificación de la sucesión debe ser considerada como un proceso continuo y no como un evento aislado. En este sentido, es fundamental involucrar a todos los miembros de la familia y a los directivos de la empresa para garantizar una transición adecuada y exitosa.

La falta de una planificación adecuada puede tener consecuencias negativas para la empresa, como la pérdida de talentos, la disminución de la competitividad, la pérdida de la cultura empresarial y la disminución del valor de la empresa. Además, una transición abrupta o mal planificada puede generar tensiones familiares y conflictos que pueden dañar las relaciones y afectar la imagen de la empresa.

Por otro lado, la planificación de la sucesión también puede tener beneficios significativos. En primer lugar, permite identificar y desarrollar a los posibles sucesores

y garantizar que tengan las habilidades y competencias necesarias para liderar la empresa en el futuro. En segundo lugar, permite establecer una transición ordenada y garantizar la continuidad de la empresa, reduciendo el riesgo de interrupciones o desviaciones en la estrategia empresarial. Por último, permite establecer una visión a largo plazo y mantener los valores y la cultura empresarial, asegurando que la empresa siga siendo una fuente de orgullo y logros para la familia.

La fiscalidad de la sucesión es un factor trascendental a tener en cuenta a la hora de decidir la forma de la sucesión en una empresa familiar. En muchos casos, los impuestos asociados a la sucesión pueden tener un impacto significativo en la viabilidad de la empresa y en la capacidad de la familia para mantener el control y la propiedad del negocio.

En este sentido, es importante conocer las diferentes opciones que existen en cuanto a la fiscalidad de la sucesión. En algunos casos, puede ser más beneficioso planificar una sucesión gradual en la que se vaya transfiriendo la propiedad de la empresa poco a poco, ya que esto puede permitir aprovechar ciertas exenciones fiscales y reducir el impacto de los impuestos. Otra opción es establecer un plan de sucesión anticipado que permita estructurar la empresa de tal forma que se minimicen los impuestos a pagar en caso de sucesión. En todo caso, dependiendo de en qué Comunidad Autónoma esté variará.

Las Comunidades Autónomas analizadas tienen mecanismos para suavizar la tributación en relación con la sucesión de empresas: reducciones por parentesco, reducción por transmisión de la empresa entre sus trabajadores, bonificaciones de la cuota y otros beneficios fiscales.

Los grupos I y II son los más beneficiarios de las mejoras autonómicas debido a que tienen un grado de parentesco más cercano con el fallecido o donante, y, por lo tanto, se considera que tienen una mayor necesidad de recibir el patrimonio transmitido.

En general, los grupos I y II incluyen a los descendientes directos (hijos, nietos y bisnietos) y cónyuges del fallecido o donante, así como a los ascendientes directos (padres, abuelos y bisabuelos) en algunos casos. Estos grupos tienen beneficios fiscales en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones en muchas Comunidades Autónomas en España, lo que significa que pagan menos impuestos o incluso están exentos de pagar impuestos en algunas circunstancias.

Uno de los casos que recibe un tratamiento especialmente beneficioso por las Comunidades Autónomas es la transmisión gratuita de la empresa en la Comunidad Autónoma.

En las donaciones la formalización en escritura pública es común en casi todas las Comunidades Autónomas analizadas.

Como es sabido, el Impuesto de Sucesiones y Donaciones está cedido a las Comunidades Autónomas. Esta cesión nos parece correcta ya que, por el principio de descentralización fiscal, acelera la gestión y recaudación del impuesto. Cada Comunidad Autónoma tiene sus propias necesidades y características, por lo que la gestión de los impuestos por parte de las mismas permite adaptar mejor la fiscalidad a las particularidades de cada región y a las demandas de sus ciudadanos.

La cesión del Impuesto de Sucesiones y Donaciones a las Comunidades Autónomas también contribuye a la mejora de la eficiencia y eficacia en la gestión fiscal, permite una mayor proximidad y conocimiento de los contribuyentes y una mayor capacidad de respuesta ante las necesidades y demandas específicas de cada territorio. Además, la cesión de este impuesto permite una mayor competencia fiscal entre las Comunidades Autónomas, lo que puede incentivar a las mismas a ofrecer bonificaciones y reducciones adicionales en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones para atraer inversión y fomentar la actividad económica en su territorio.

A continuación, tras el análisis de mejoras y peculiaridades de las Comunidades Autónomas elegidas, destacamos los aspectos positivos, negativos y mejorables de la regulación actual:

Actualmente, en España, los beneficiarios de las mejoras y reducciones en este impuesto se encuentran en la gran mayoría de ellas en los grupos I y II, los cuales incluyen cónyuges, hijos y padres.

Sin embargo, en el caso de sucesiones de empresas, la inclusión de los trabajadores como posibles beneficiarios en todas las mejoras y reducciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones puede ser una opción beneficiosa, ya que contribuye a su sostenibilidad a largo plazo. Además, reduciría las barreras económicas que limitan el acceso a la movilidad y a la acumulación de riqueza, se estaría incentivando el consumo, generando un efecto positivo en la actividad económica y la creación de empleo y beneficiaría a sus familias al proporcionarles una seguridad económica adicional.

Nos pronunciamos a favor de incluir requisitos de permanencia empresarial en las mejoras autonómicas del Impuesto de Sucesiones y Donaciones, lo que implicaría que las empresas beneficiadas deban mantener su actividad en la Comunidad Autónoma correspondiente.

Al establecer que las empresas deben mantener su actividad en la Comunidad Autónoma, se incentiva la inversión y la creación de empleo en esa región, promoviendo así su desarrollo económico, se evita la fuga de empresas y se fomenta la estabilidad y continuidad de los negocios existentes, lo que contribuye a la generación de empleo y al crecimiento económico sostenible.

Es importante destacar que las empresas familiares desempeñan un papel crucial en la economía española. Representan una parte significativa del tejido empresarial y generan una gran cantidad de empleo en el país. Por lo tanto, implementar medidas que fomenten su continuidad y desarrollo es esencial para el progreso económico y social.

En cualquier caso, se trata de un tema polémico que sigue siendo objeto de debate. En última instancia, la decisión de si se debe mantener o modificar estos impuestos dependerá de una variedad de factores, incluyendo las necesidades del Estado, las consideraciones económicas y sociales, y las preferencias políticas.

En conclusión, la sucesión en la empresa familiar es un tema crucial para la continuidad y éxito de las empresas en España, es necesario reconocer la importancia de estas empresas y brindarles el apoyo necesario para su continuidad y crecimiento en el futuro.

4. Bibliografía

- Abogados, T. (2020, 21 enero). Sucesiones y donaciones 2020 en Canarias: todo lo que necesitas saber. *Thoel & Asociados*. Recuperado de <https://thoelabogados.es/blog/sucesiones-y-donaciones-2020-en-canarias-abogado-fiscal-tenerife/>
- Agencia Tributaria (2020). Estadísticas tributarias. https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/Ayuda/_comp_Consultas_informaticas/Catalogo_de_informes_estadisticos/Estadisticas_tributarias/Estadisticas_tributarias.shtml
- Agustina, L. (2019, 8 febrero). Freixenet, Pronovias, Cirsa. . . Las empresas familiares catalanas cambian de dueño. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/economia/20190208/46291666685/empresas-cataluna-venta-gallo-freixenet-codorniu-cirsa.html>
- Caballero Ichaso, A. (2022). La empresa familiar- la sucesión generacional y su problemática. el protocolo familiar como posible solución. (Trabajo de grado inédito). Universidad de Zaragoza, Zaragoza.
- ¿Cómo tributan las herencias en Navarra? (2022). *Diario de navarra*. Recuperado de <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2022/03/20/tributan-herencias-navarra-521139-300.html>
- Conejero Álvarez, M. d. C. (2022). El proceso de sucesión en empresa familiar (Trabajo de máster inédito). Universidad de Jaén, Jaén.
- Corona, J. (2022). El régimen especial de la empresa familiar: Propuestas de mejora. Economistas Colegio De Madrid, (178).
- Correo, E. (2023, 16 enero). Día aclara la venta de tiendas a Alcampo y el destino de los trabajadores. *elcorreoweb.es*. Recuperado de <https://elcorreoweb.es/economia/dia-aclara-la-venta-de-tiendas-a-alcampo-y-el-destino-de-los-trabajadores-XM8284572>
- El Corte Inglés, una gran empresa familiar. (2023, 27 febrero) Abogados y economistas especialistas en herencias y sucesiones. Recuperado de <https://www.herento.com/blog/el-corte-ingles-una-gran-empresa-familiar/?noamp=available>
- Diéguez, J. (2022, 9 de noviembre). Relevancia y contribución económica de la empresa familiar. *El Español*. Recuperado de https://www.elespanol.com/malaga/opinion/20221109/relevancia-contribucion-economica-empresa-familiar/717058301_13.html
- Digital, C. (2014, 14 septiembre). Sucesión en El Corte Inglés: el sobrino de Isidoro Álvarez tiene listo un equipo joven para pilotar la renovación. Confidencial Digital. <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/dinero/Sucesion-Corte-Ingles-Isidoro-Alvarez/20140914215135074354.html>
- Duarte Pimentel, T. (2020). Modelos de sucesión en empresas familiares: Una revisión crítica. *Da micro e pequena empresa*, 15(3), 18.
- Felairán Abreu, M., (2005). Una revisión teórica de modelos aplicados a la empresa familiar. *Omnia*, 11(3), 2-19.
- García Falcón, J. M., & Cabrera Suárez, M. K. (2022). Planteamiento multinivel para el estudio del proceso de sucesión en la empresa familiar. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, (6).
- García García, S. (2018, 14 de septiembre). La empresa familiar y sus incentivos fiscales. *economia3.com*. Recuperado de <https://economia3.com/2018/09/18/155818-la-empresa-familiar-y-sus-incentivos-fiscales/>

Gobierno de Cantabria. (2022, 13 de octubre). Industria convoca una nueva línea de ayudas para apoyar la sucesión en la empresa familiar. [www.cantabria.es](https://www.cantabria.es/web/comunicados/w/industria-convoca-una-nueva-línea-de-ayudas-para-apoyar-la-sucesión-en-la-empresa-familiar). Recuperado de <https://www.cantabria.es/web/comunicados/w/industria-convoca-una-nueva-línea-de-ayudas-para-apoyar-la-sucesión-en-la-empresa-familiar>

Guía Jurídica por Afectaciones Derivadas del COVID-19. (2022). Recuperado de <https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/31-Que-es-una-sucesion-y-que-tipos-de-sucesion-existen>

Gutiérrez, J. (2022, 10 noviembre). Zona Especial Canaria (ZEC): ventajas fiscales y requisitos. *CE Consulting*. Recuperado de <https://ceconsulting.es/blog-ceconsulting/zona-especial-canaria/>

Herrera Bernal, L. L. (2020). Mediación empresarial y la sucesión generacional en empresas familiares. *Revista de Mediación*, 14(1), Artículo e4.

Impuesto Sucesiones y Donaciones en Madrid ▷ Guía 2023. (2023, 2 marzo). *Abogados & Herencias*. Recuperado de <https://www.abogadosyherencias.com/impuesto-sucesiones-madrid/>

Impuesto de Transmisiones Patrimoniales en Madrid 2023. (2023, 24 marzo). *Fincas y Casas*. <https://www.ocu.org/fincas-y-casas/compraventa/fiscalidad/analisis-gratis/2022/09/impuesto-de-transmisiones-en-madrid>

INEAF Business School. (s. f.-a). Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (AJD): Comunidad de Madrid. Ineaf Business School. <https://www.ineaf.es/divulgativo/sistema-tributario/divulgativo/itp-ajd/itp-ajd-comunidad-de-madrid>

INEAF Business School. (s. f.-b). Navarra. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ineaf Business School. <https://www.ineaf.es/divulgativo/sistema-tributario/impuesto-sucesiones-donaciones/navarra-impuesto-sobre-sucesiones-y-donaciones>

Instituto Nacional de Estadística. (2016). Estudio piloto sobre empresas familiares.

Junta de Andalucía. (2022, 22 de noviembre). Subvenciones relevo generacional pymes comerciales y artesanas de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/https://www.juntadeandalucia.es/servicios/sede/tramites/procedimientos/detalle/20277.html#:~:text=Además%20del%20plan%20de%20relevo,capacitación%20de%20las%20personas%20relevistas.&text=límites:%20empresas%20de%20menos%20de,más:%2010.000%20€%20de%20subvención>

Junta de Extremadura. (2022, 13 de mayo). Ayudas destinadas a promover la continuidad de las Pymes de Extremadura. www.extremaduraempresarial.es. <https://www.extremaduraempresarial.es/ayuda/ayudas-destinadas-a-promover-la-continuidad-de-las-pymes-de-extremadura/>

La Audiencia Nacional imputa a los auditores de Pescanova. *Economía* (2013, 18 octubre)| [elmundo.es](http://www.elmundo.es). Recuperado de <https://www.elmundo.es/elmundo/2013/10/18/economia/1382114461.html>

Las empresas familiares reivindican su contribución a la economía española por un valor de 43.500 millones. (2022, 3 de octubre). *europapress.es*. Recuperado de: <https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-empresas-familiares-reivindican-contribucion-economia-espanola-valor-43500-millones-20221003132907.html>

Las islas y su impuesto de sucesiones: Canarias - traetupóliza. (s.f.). Traetupóliza. Seguros de vida que cumplen para proteger a tu familia. <https://www.traetupoliza.com/impuesto-de-sucesiones-canarias/>

López, G. R. (2014, 1 junio). Análisis comparativo de dos empresas familiares españolas de éxito: Codorníu y Freixenet. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/6713>

Rodríguez, E. (2022). El Impuesto de Sucesiones y Donaciones en canarias. *PuntoSeguro Blog*. Recuperado de <https://www.puntoseguro.com/blog/el-impuesto-de-sucesiones-donaciones-en-canarias/>

Marín, A. (2022, 28 de enero). Impuesto de sucesiones: La verdad de los números. *Expansión*, Recuperado de <https://www.expansion.com/juridico/opinion/2022/01/28/61f3e590468aeb91018b46c4.html>

Martínez Jiménez, F. J. (2022). Transmisión de las participaciones en la empresa familiar a la luz del Impuesto sobre Sociedades. *Anales de derecho*, 39.

Morán Rúa, C. (2015, 27 noviembre). Eulen, se abre el proceso de sucesión. *Expansion.com*. Recuperado de <https://www.expansion.com/empresas/2015/11/26/56577437268e3e93338b461b.html>

Osborne nombra a Sofia Osborne como presidenta a partir de junio de 2023. (2022) *Cinco Días*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/09/30/companias/1664549331_101804.html

Pascual García, C. (2012). Empresa familiar: Mujer y sucesión (Tesis doctoral inédita). Universidad de Córdoba, Córdoba.

Pérez-Facón Martínez, J. J. (2022). La empresa familiar: Fiscalidad, organización y protocolo familiar (4a ed.). Wolters Kluwer Legal & Regulatory España.

Pérez Molina, A. I., & Gisbert Soler, V. (2012). Problemáticas en la sucesión de la empresa familiar. *3ciencias*, 12.

Pinillos-Laffón, A. (2014). El nombre en la marca corporativa de la empresa familiar española. Un estudio explorativo en PYMES desde la perspectiva del branding [Doctoral thesis, Universidad de Alicante]. <http://hdl.handle.net/10045/83649>

¿Qué comunidades tienen bonificaciones o reducciones en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones? (2021). Recuperado de <https://www.europapress.es/economia/fiscal-00386/noticia-comunidades-tienen-bonificaciones-reducciones-impuesto-sucesiones-donaciones-20210920115534.html>

Radiografía de la empresa familiar - Instituto de la Empresa Familiar. (s.f.). Instituto de la Empresa Familiar.

Saborit, S. (2015, 26 agosto). La cuarta generación entra en Freixenet. *Expansion*. Recuperado de <https://www.expansion.com/directivos/2015/08/26/55ddf41be2704e91608b458f.html>

Soria, A. (2022, 2 diciembre). Los Osborne exponen su gobierno corporativo como una de las patas del éxito familiar. *Alicantepiazza*. Recuperado de <https://alicantepiazza.es/los-osborne-exponen-su-gobierno-corporativo-como-una-de-las-patas-del-exito-familiar>

Torreblanca, E. (2018, 12 mayo). El Corte Inglés: Crónica de una guerra entre herederos en plena tormenta del comercio tradicional. *eDiario.es*. Recuperado de https://www.eldiario.es/economia/corte-ingles-cronica-herederos-tradicional_1_2126019.html

Un premio que pone punto final (simbólico) a la guerra de sucesión del imperio Eulen. *Vanity Fair*. (2017, 11 diciembre). Recuperado de <https://www.revistavanitayfair.es/poder/articulos/grupo-eulen-lucha-control-premio/27700>

1. Normativa

Decreto Legislativo 1/2009, de 21 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes dictadas por la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de tributos cedidos, Decreto Ley n.º 77 (2009) (Canarias).

Decreto Legislativo 1/2010, de 21 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales de la Comunidad de Madrid en materia de tributos cedidos por el Estado., Decreto Ley n.º 255 (2022) (Comunidad de Madrid).

Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias, Ley n.º 22/2009 (2009, 19 de diciembre) (España). Boletín Oficial del Estado, (305). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-20375>

Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, Ley n.º 29/1987 (1987, 19 de diciembre) (España). Boletín Oficial del Estado, (303). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1987-28141>

Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Ley n.º 5/2021 (2021, 3 de noviembre) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). Boletín Oficial del Estado, (263). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-17915>

Ley Foral 13/2000, de 14 de diciembre, General Tributaria, Ley Foral n.º 13/2000 (2001, 21 de febrero) (Comunidad Foral de Navarra) (España). Boletín Oficial del Estado, (45). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-3494>

5. Anexos
