

AYUDAS DESTINADAS A PROMOVER LA CONTINUIDAD DE LAS PYMES DE EXTREMADURA MEDIANTE LA PLANIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE RELEVO EMPRESARIAL

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS - DIRECCIÓN GENERAL DE EMPRESA Y COMPETITIVIDAD

---

Última modificación: 12/05/2017

### Finalidad

La presente orden tiene por objeto efectuar la convocatoria de las ayudas para la puesta en marcha de un programa dirigido a 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, en la anualidad 2017.

### Destinatarios

Podrán ser beneficiarios de las ayudas convocadas por la presente orden: Las pymes de la Comunidad Autónoma de Extremadura que cuenten con centro productivo en la región, entendiéndose por pymes aquellas empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

### Plazo de presentación

2017: del 15 de mayo al 15 de diciembre, ambos incluidos.

### Lugar de presentación

Oficinas de registro...

- requisitos
- cuantía

- documentación
- solicitud y anexos
- normativas
- resolución
- más información
- órgano gestor

## Requisitos

- Para adquirir la condición de beneficiario, las pymes a las que se refiere el apartado anterior, deberán adoptar alguna de las siguientes formas jurídicas: Personas físicas, Sociedades Anónimas y Sociedades Limitadas. También podrán ser beneficiarios las comunidades de bienes y sociedades civiles que, aun careciendo de personalidad jurídica, puedan llevar a cabo los proyectos objeto de subvención. En este supuesto, deberán hacerse constar expresamente, tanto en la solicitud como en la resolución de concesión, los compromisos de ejecución asumidos por cada comunero o socio, así como el importe de subvención a aplicar a cada uno de ellos, que tendrán igualmente la consideración de beneficiarios. En cualquier caso, deberá nombrarse un representante o apoderado único, con poderes bastantes para cumplir las obligaciones que, como beneficiario, corresponden a la comunidad de bienes o sociedad civil.

- Para los proyectos referidos a la elaboración de un Plan de Releva a trabajadores de la empresa, los beneficiarios deben ser pymes de más de 5 años de antigüedad, que prevean que no van a poder continuidad con la actividad empresarial en un plazo no superior a dos años, ya sea por jubilación o por incapacidad permanente total de su titular o de la persona o personas que representen la mayor parte del capital de las mismas cuando tengan forma de sociedad mercantil, y tengan los trabajadores la intención de continuar con la actividad de las mismas.

- Para la obtención de la condición de beneficiario deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

- No podrán adquirir la condición de beneficiarios de estas ayudas, las empresas pertenecientes a los sectores de acuicultura, pesca, la producción primaria de productos agrícolas, así como todas aquellas excepciones referidas en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de la comisión, de 18 de diciembre de 2013. Igualmente, quedan excluidas de este régimen de ayudas las empresas públicas, las participadas mayoritariamente por estas, las entidades de derecho público y las empresas, de cualquier tipo, que tengan por actividad la gestión de un servicio público.

## Cuantía

### Proyectos subvencionables:

Se considerarán actuaciones subvencionables los proyectos que tengan alguna de las siguientes finalidades:

- a) Desarrollo de Protocolos de Empresa Familiar.

Se incluirán en esta tipología aquellos proyectos de relevo empresarial realizados en el ámbito de la empresa, a través de la realización de un Protocolo de Empresa Familiar, así como de un plan de continuidad que contemple las condiciones para asegurar el relevo generacional de la empresa.

Se considera que una empresa tiene carácter familiar cuando una parte esencial de la propiedad de la misma está en manos de una o varias familias, interviniendo sus miembros de forma decisiva en la administración y dirección del negocio. En el caso en que la empresa tenga la forma de empresario individual o autónomo, podrá alcanzar esta consideración siempre que se justifique la coexistencia y participación activa en la empresa de otras personas que guarden lazos familiares con el titular de la misma.

El contenido del Protocolo de Empresa Familiar, podrá ser flexible y adaptado a las particularidades y características concretas de cada empresa, si bien deberá contemplar al menos los siguientes contenidos:

— Antecedentes. Apartado donde se recojan determinadas cuestiones de carácter fundacional de la empresa, tales como consideraciones sobre el fundador y el origen de la empresa, los miembros del grupo familiar y sus ramas, la filosofía de la empresa, los valores familiares, el ámbito de sus actividades o el arraigo de la empresa en un determinado lugar.

— Pactos sociales o estatutarios que tenga la entidad solicitante de la ayuda.

— Pactos parasociales o extraestatutarios que tenga o vaya a tener la entidad solicitante de la ayuda.

— Órganos de carácter familiar. Se deberán recoger los criterios de organización, composición y funcionamiento de los siguientes órganos familiares: la Junta de Familia y el Consejo Familiar, así como los comités de seguimiento del Protocolo Familiar, de seguimiento de la formación de los miembros más jóvenes de la familia y de retribuciones.

Los protocolos de empresas familiares deberán ser, al menos, elevados a escritura pública ante notario, quedando a discrecionalidad de la empresa su posible inscripción en el Registro Mercantil. Igualmente, en la ejecución del proyecto se deberán desarrollar aquellas acciones que el Protocolo determine que deben implantarse a corto plazo o en el período de ejecución del proyecto, tales como la constitución del Consejo de Familia.

Junto al Protocolo de Empresa Familiar, y como anexo al mismo, se elaborará un Plan de Continuidad que deberá contemplar, al menos, los siguientes apartados:

— Valoración de la empresa en función de los aspectos claves del negocio, su potencial de desarrollo, sus datos económicos y su potencial de rentabilidad.

— Definición de roles, responsables y responsabilidades en el proceso de relevo.

— Definición de las habilidades requeridas al equipo de dirección, alineado con la estrategia del negocio para que la empresa alcance el éxito, realizándose una valoración acerca si los miembros de la familia cumplen con esos perfiles, y en caso contrario desplegar un plan de acción para

cumplirlo.

— Implementación del plan de relevo: planificación, calendarización y definición de periodo de puesta en marcha, acciones a corto y medio plazo, cronograma, aspectos fiscales, jurídicos, etc.

b) Planes de Relevo a trabajadores de la empresa.

Se incluirán en esta tipología, aquellos proyectos que tengan como finalidad la preparación y planificación del proceso de relevo empresarial a trabajadores de la empresa, que no tengan relación familiar con el titular o titulares de la misma, en aquellos casos en los que no se prevea una sucesión generacional en la organización, a través de la elaboración de un Plan de Relevo a trabajadores de la empresa.

Este Plan de Relevo a trabajadores de la empresa deberá incluir, como mínimo, los siguientes contenidos:

a. Un apartado donde se recojan determinadas cuestiones de carácter fundacional de la empresa, tales como su origen, la filosofía y valores de la misma, el ámbito de sus actividades o el arraigo de la empresa en un determinado lugar, así como todos aquellos elementos a resaltar relativos a los trabajadores que van a continuar con la actividad respecto a su trayectoria en la empresa y su grado de implicación en la misma.

b. Todos aquellos pactos estatutarios o extra-estatutarios que se deban incorporar al plan de relevo orientados a asegurar una adecuada continuidad de la empresa.

c. Valoración de la empresa a transmitir en función de los aspectos claves del negocio, su potencial de desarrollo, sus datos económicos y su potencial de rentabilidad.

d. Definición de responsables en el proceso: definición de roles, responsables y responsabilidades en el proceso de relevo.

e. Definición de las habilidades requeridas al equipo de dirección, alineado con la estrategia del negocio para que la empresa alcance el éxito.

f. Implementación del plan de relevo: definición de periodo de puesta en marcha, acciones a corto y medio plazo, cronograma, aspectos fiscales y jurídicos.

g. Legalización del relevo: Identificación de los documentos legales necesarios para la puesta en marcha del proceso de relevo (acuerdos sobre la cesión, transmisión y compraventa de acciones, paquete de compensación o pago de pensiones).

h. Análisis de los riesgos del negocio y diseño de un plan de control en los aspectos del mismo: Laboral, Financiero, jurídico, fiscal Medioambiental, Comercial, tecnológico y de cualquier otra naturaleza.

El Plan de Relevo a trabajadores de la empresa concluirá con la elevación de dicho Plan a Escritura Pública ante Notario.

Gastos subvencionables, inversión máxima subvencionable y porcentaje de subvención:

1. Para cada tipología de proyectos a que se refiere el artículo anterior, tendrán la consideración de gastos subvencionables los que a continuación se detallan:

— Los gastos de consultoría externa especializada para la elaboración del Protocolo de Empresa Familiar o del Plan de Relevo a trabajadores de la empresa.

— Los gastos notariales y, en su caso, registrales que se pudieran generar.

2. Se subvencionará el 80 % de los gastos subvencionables, con los siguientes límites:

a. Para empresas con menos de 10 trabajadores, el gasto máximo subvencionable será de 6.000 €.

b. Para empresas con 10 trabajadores y menos de 50, el gasto máximo subvencionable será de 8.000 €.

c. Para empresas con 50 trabajadores o más, el gasto máximo subvencionable será de 10.000 €.

## Documentación

Las solicitudes de ayudas deberán acompañarse de la siguiente documentación:

a) Presupuesto o factura proforma del coste de las acciones subvencionables que pretenda llevar a cabo la entidad solicitante de la ayuda. Al no estar previsto para ningún proyecto una inversión subvencionable que pueda ser superior a 18.000 €, bastará para su justificación con la presentación de una única oferta de un proveedor.

b) Copia de escrituras de constitución y sus modificaciones, en el supuesto de que existan.

En el caso en que el solicitante constituya un grupo empresarial deberán presentarse escrituras de cada una de las empresas que conforman el grupo.

c) Certificado de estar al corriente de sus obligaciones con la Administración Autonómica, Estatal y Seguridad Social cuando expresamente se deniegue al órgano instructor la posibilidad de recabar de oficio esos datos. En cumplimiento del artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los interesados no estarán obligados a aportar documentos que hayan sido

elaborados por cualquier Administración, con independencia de que la presentación de los citados documentos tenga carácter preceptivo o facultativo en el procedimiento de que se trate, siempre que el interesado haya expresado su consentimiento a que sean consultados o recabados dichos documentos. Se presumirá que la consulta u obtención es autorizada por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa.

En ausencia de oposición del interesado, el órgano instructor deberá recabar los documentos electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

d) Certificado de Vida laboral de la entidad solicitante de la ayuda, cuando expresamente se deniegue al órgano instructor la posibilidad de recabar de oficio tal documentación.

Se presumirá que la consulta u obtención es autorizada por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa. En ausencia de oposición del interesado, el órgano instructor deberá recabar los documentos electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

e) Acreditación de la incapacidad laboral permanente del titular o titulares de la empresa solicitante de la ayuda, para los proyectos referidos a la elaboración de un Plan de Relevo a trabajadores de la empresa cuando expresamente se deniegue al órgano instructor la posibilidad de recabar de oficio el documento que acredite la incapacidad laboral permanente del titular/es que represente la mayor parte del capital de la empresa y que certifique la imposibilidad de continuar con la actividad empresarial. Se presumirá que la consulta u obtención es autorizada por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa.

No será necesaria la presentación de la documentación que estuviere ya en poder de esta Administración actuante, si el solicitante se acoge a lo establecido en el párrafo 2 del artículo 28.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, siempre que se haga constar la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados o, en su caso, emitidos, y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

## Solicitud y anexos

### • Formularios de solicitud

Modelo de solicitud (Anexo I)

### • Anexos

Solicitud de liquidación (Anexo II)

## Normativas

Decreto 49/2017, de 18 de abril, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a promover la continuidad de las Pymes de Extremadura mediante la planificación de los procesos de relevo empresarial. (D.O.E. Nº 78, de 25-04-2017)

ORDEN de 3 de mayo de 2017 por la que se realiza la convocatoria de ayudas destinadas a promover la continuidad de las Pymes de Extremadura mediante la planificación de los procesos de relevo empresarial. (D.O.E. Nº 90, de 12-05-2017)

EXTRACTO de la Orden de 3 de mayo de 2017 por la que se realiza la convocatoria de ayudas destinadas a promover la continuidad de las pymes de Extremadura mediante la planificación de los procesos de relevo empresarial. (D.O.E. Nº 90, de 12-05-2017)

## Resolución

Titular de la Dirección General de Empresa y Competitividad.

- **Plazo normativo para resolver**

Plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de presentación de la solicitud de ayuda.

- **Efecto del silencio administrativo**

Desestimatorio

- **Impugnación vía administrativa**

Recurso de alzada.

(function(){if(ca\_trackLContent){ca\_trackLContent(167401,1,"5751")}});