

**PROCOLO FAMILIAR
DE LA
FAMILIA X**

INDICE

Capitulo 1: LA FAMILIA Y LA EMPRESA

1. Historia y valores familiares desde la fundación a la actualidad
 - 1.1.- Historia
 - 1.2.- Valores familiares
2. Ámbito y objeto: empresas, bienes y personas a las que es de aplicación
 - 2.1.- Personas afectadas por el mismo
 - 2.2.- Empresas afectadas
 - 2.3.- Bienes afectados.

Capitulo 2: INTERACCION ENTRE LA FAMILIA Y LA EMPRESA

1. Posición de los familiares con respecto a su participación en la gestión de la empresa.
 - 1.1.- Formación, incorporación, retribución y promoción
 - 1.2.- Condiciones para la jubilación y salida de la empresa de los gestores
2. Posición de los familiares accionistas ó participes de la empresa.
3. Régimen regulador de las transacciones, operaciones o negocios entre las sociedades y los socios o familiares
4. La propiedad de la empresa.
 - 4.1.- Régimen de titularidad.
 - 4.2.- Cláusulas restrictivas.
 - 4.3.- Forma y plazos para el ejercicio del derecho de adquisición preferente
 - 4.4.- Valoración de las acciones o participaciones.
5. Órganos sociales
 - 5.1.- Órganos de carácter familiar
 - 5.2.- Consejo de administración
 - 5.3.- Junta general de socios
 - 5.4.- Comisión de conflictos

Capitulo 3: Excepciones al protocolo e interpretación del mismo

1. Excepciones
2. Duración.
3. Procedimiento de revisión

Capitulo 4: Disposiciones finales

Capítulo 1: LA FAMILIA Y LA EMPRESA

1. Historia y valores familiares desde la fundación a la actualidad

1.1.- Historia

Albardas, arneses, cabezadas... Eran artículos de guarnicionería cuya confección constituyó la primera tarea de la factoría X, aquella empresa que en 1908 comenzaba a latir de la mano de X en X.

Natural de X, X se inició en el oficio de "albardeiro" en A Coruña, abandonando más tarde esta ciudad para instalarse en la citada villa de Arzúa. Allí se enamoró, tuvo ocho hijos y puso en marcha el engranaje de lo que años después constituiría una de las grandes empresas gallegas.

El artesano X contaba ya con estrechos colaboradores que a partir de su muerte, el 28 de mayo de 1936, se encargarían de transferir la experiencia adquirida por X, y sus habilidades, al hijo mayor, X. Un legado que x explotó con la ilusión y la versatilidad de las manos de un niño ocupado en las tareas paternas. Sin duda, todo un reto para él.

Su viuda, X, contaba entonces con 38 años y ocho hijos. Números pares para una mujer que se quedaba sola y sumida en el dolor. Llorar ausencias era un lujo para esta mujer, que proyectó todas sus energías en la educación y cuidado de sus hijos. De modo que poco a poco fue haciéndose cargo de las actividades del cónyuge, "ganándose el respeto de todos", según recuerda una de sus hijas, X.

Con doce años el niño X confecciona su primera albarda, descubriendo así una innata virtud para el trabajo en cuero. Probablemente, nadie comprendería entonces que en un caballete descansaba la piedra angular del futuro negocio de los X.

Mientras X se iniciaba en el mundo de la guarnicionería, un niño de nueve años curioseaba entre sus herramientas y respiraba el olor a cuero que impregnaba el taller. Era su hermano, X, que pronto se revelaría como segundo motor del negocio de los X.

En 1946, cuando X contaba con 20 años, es reclutado por el servicio militar, permaneciendo en África dos años y medio. A su regreso, la embrionaria guarnicionería que X había tejido con aguja e hilo había desaparecido. En su lugar, una taberna ocupaba las fatigas de la familia entre otras pequeñas labores que sufragaban su subsistencia. Pero X asegura: "Nadie puede decir que le he servido jamás un vaso de vino". Y es que, de vuelta en Arzúa, atendía pedidos en piel dentro de la propia taberna, mientras su madre, X, continuaba haciendo frente a la precariedad. En ese momento, su hermano X comienza a participar en la transacción de cueros a domicilio. Él era la pieza clave que completaría el binomio perfecto, al contribuir con la materia prima.

"infil forte

", fue el nombre de aquel embrionario taller, donde se fabricaron con devoción las primeras monturas gallegas. Tres palabras triunfales, sinónimo de tradición, pero, sobre todo, de un enorme sacrificio. X define como síntesis perfecta, la colaboración con su hermano, a la hora de dirigir el negocio: "Siempre hemos estado juntos. Aunque trabajásemos hombro con hombro cien años más, nunca habría habido problemas". "X era el más trabajador del mundo".

Ambos trabajaron con abnegación y complicidad. Ese, según el propio X, es el secreto capaz de erigir un gran patrimonio. Para X, la guarnicionería es una pasión, una expresión artística. Él doblega el cuero adaptándolo al caballo, son los músculos quienes dictan la estructura perfecta de la silla o el correaje. El caballo es su musa inspiradora. Setenta y nueve años esculpiendo arneses, sus manos han adoptado un carácter casi místico, propio de los dioses creadores.

En los años 60 se presentó una crisis en el sector por la introducción de maquinaria agrícola y la reducción del trabajo con animales, una situación que obligó a los hermanos a buscar otras vías de ingresos. Así, a partir de 1968, se inician en la confección de toldos y lonas para feriantes, capas para montar a caballo y, aprovechando las máquinas de coser instaladas en la guarnicionería, el remendado de lonas de algodón, tareas en las que colaboró también X, esposa de X y experta costurera.

Los nietos del fundador desempeñaban, ya entonces, un importante papel en el negocio familiar.

A finales de los años 70, el taller de los X trabaja por primera vez con lona de P.V.C. Es también la década en la que comienzan a fabricar toldos de fachada.

A partir del año 75 la empresa se dinamiza y da los primeros pasos de su etapa más productiva.

Durante casi una década, guarnicionería y toldos convivieron en una misma sede, hasta que en 1977 se construye la primera nave destinada a la confección de lonas, desde la que funcionó el negocio de los toldos con cierta autonomía. "La hicimos nosotros mismos, con la ayuda de los empleados", recuerda X. Su hijo, X, quedaría al frente de su producción.

En 1987 se adquirió una nave en el X; en Santiago de Compostela, para ser destinada a la confección de lonas de camión, optimizando el servicio a los transportistas. Un hijo de X, fue el encargado de gestionar este nuevo centro de trabajo.

Para una mejor gestión contable, separando los negocios de guarnicionería y toldos, se constituyó, el 20 de Septiembre de 1990, "X." por los mismos integrantes de la primitiva sociedad civil () y con un capital social de 3.600.000

pesetas. Un capital que cinco años después se ampliaría a 38.520.000 de pesetas.

En 1996 se construyeron en X unas instalaciones dotadas de la maquinaria más versátil y mejor cualificada para la fabricación de toldos, utilizando la nave construida en 1977 como almacén. El 26 de Abril de ese mismo año, culmina la disgregación de la primigenia sociedad civil, con la constitución de una nueva sociedad, "X.", cuya gerencia pasaría a manos de X.

En 1999 se abre un centro de trabajo dual en Bergondo, pues en él convive de nuevo el negocio guarnicionero con el de toldos. X es el responsable de esta delegación.

En el año 2000 X. adquirió una nave en la Ciudad del Transporte del Polígono Industrial de Lalín, destinada a taller, con dos empleados encargados de reparaciones. Misma actividad que la que ocuparía, a partir de enero de 2002, el nuevo centro de trabajo situado en el Polígono do Ceao, en Lugo.

Desde el embrionario taller de Fraga do Rey, en pleno centro de Arzúa, el ritmo productivo de la empresa guarnicionera se fue acelerando, hasta la construcción de una gran nave situada en el Parque empresarial, a las afueras de Arzúa: punto de venta y fábrica a la vez, donde se exhibe una muestra de antiquísimos arneses y carros. El tiempo de construcción se prorrogó durante año y medio, pero en el 2002 pudo por fin iniciar sus actividades.

Ambas empresas, X., se han consagrado a lo largo de toda esta trayectoria como sociedades de éxito en el mundo empresarial gallego; pero, sobre todo, han superado con creces las expectativas de sus fundadores, cuya original intención era más bien modesta. Sin embargo, trabajo y sacrificio dieron sus frutos, lanzando aquel negocio al podio de las mejores sagas empresariales.

El 6 de Abril del presente año, X. consigue la implantación de un sistema de gestión de la calidad, conforme a la norma UNE EN ISO 9001:2000, tras la concesión del certificado de empresa registrada por AENOR.

1.2.- Valores familiares

X se refiere al sacrificio, a la unión entorno a un objetivo compartido, como actitudes que constituyeron la fórmula para el triunfo. Una abnegación de la que también dio muestras su madre, X, luchadora nata frente a los avatares de la vida, como él mismo recuerda. De sus anécdotas se sustraen constantes ejemplos de entrega y cohesión entre ambos fundadores. Transigían, dialogaban, alcanzaban acuerdos que, a la fin, resultaron siempre satisfactorios.

Él habla de la familia como garante de complicidad y consenso recíproco y permanente, capaz de edificar el más colosal de los imperios, si los lazos de consaguinidad son tan fuertes como aquellos que vinculaban a los hermanos X. Sin embargo, es necesario depurar este concepto de empresa familiar constantemente, para evitar que su estructura se impregne de cierta anarquía o favoritismo, a medida que la empresa se expande y demanda la injerencia de nuevos familiares en su seno.

Optar por el negocio de los toldos, en un momento de crisis, fue una decisión que sintoniza con la necesidad de responder frente al riesgo. Revela un espíritu dinámico y de alerta y anticipación frente a los riesgos. Es una política expansiva que pretenden continuar sus herederos, en constante búsqueda de nuevas fuentes de ingresos que mantengan, e incluso superen, el actual ritmo de facturación.

X, volcado en la gerencia de la Guarnicionería, insiste en la importancia de la comunicación y el diálogo intraempresarial como fórmulas que benefician la implicación de sus trabajadores y la confianza recíproca.

Para los X, tal y como recuerda X, al frente del negocio de los Toldos, resulta también crucial el espíritu solidario de una empresa, el trato cercano y cordial con sus trabajadores.

Un esmerado cuidado en la supervisión del proceso productivo, así como el control de la deuda social, son otros consejos que X desearía legar, tras setenta y nueve años de experiencia. Ya que, ambas empresas son, para él, patrimonio y obra. Presente, pasado y futuro de su estirpe.

2. Ámbito y objeto: empresas, bienes y personas a las que es de aplicación

La finalidad del presente protocolo es establecer un marco normativo que rijan las relaciones entre los miembros de la familia X y los bienes y empresas de los que son propietarios.

Se entiende por familia X los descendientes por consanguinidad en línea directa y colateral, de los matrimonios formados por X y Doña X y por X y X.

Se entiende por rama familiar al grupo de personas cuyos ascendientes comunes sea uno de los matrimonios anteriormente mencionados: esto es, incluye el parentesco por consanguinidad tanto por línea directa (entre personas que descienden unas de otras), como por línea colateral (personas que no descienden unas de otras, pero cuyo tronco común de procedencia es uno de los citados matrimonios).

2.1 Personas afectadas por el mismo

En la actualidad existen dos Ramas cuyos componentes son:

1.- Rama familiar de X:

Eliminato: ... [1]

2.- Rama familiar de X:

Primera Generación: X.

Segunda Generación: X

Eliminato: ... [2]

Cuarta generación: X

2.2 Empresas afectadas

Los acuerdos de voluntad regulados en el presente protocolo familiar, serán de aplicación a las siguientes empresas en las que el grupo familiar ostenta la titularidad del 100% del capital social:

- X

2.3 Bienes afectados

- X

Eliminato: ...

Capítulo 2: INTERACCION ENTRE LA FAMILIA Y LA EMPRESA

1. Posición de los familiares con respecto a su participación en la gestión de la empresa.

El propósito de X es el de profesionalizar la estructura directiva de las Empresas. Con esta finalidad se reconoce la posibilidad de que miembros de la Familia tiendan a formar parte de los equipos directivos de las mismas en función de su grado de formación y experiencia previa.

Como premisa básica hay que tener en cuenta que el mero hecho de pertenecer a la familia, no otorga el derecho a un puesto de trabajo en las empresas, ya que para acceder al mismo se han de reunir las condiciones necesarias según los perfiles del puesto de trabajo indicados por cada Consejo de Administración.

Los miembros de la familia que trabajen en las Empresas Familiares o aspiren a hacerlo en un futuro, deberán tener en cuenta que de ellos se espera una actitud ejemplar en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y profesionales con relación al resto de los trabajadores de la organización empresarial, no confundiendo la labor de profesional con su condición de socio de la empresa o familiar. Por ello, los miembros de la Familia que ocupen un puesto en las Empresas se comprometen a desempeñar su función sin influir en los criterios profesionales de sus superiores prevaliéndose de su condición de socios o familiares.

Es voluntad de la Familia que no se incorporen familiares políticos de los socios a trabajar en ninguna de la Empresas Familiares. Así como tampoco se presten servicios profesionales independientes o a través de alguna sociedad a la Empresa Familiar. Excepcionalmente y previo informe favorable de la comisión de conflictos el Consejo de Administración podrá contratar a alguna de estas personas. Los cónyuges de los socios de cualquiera de las dos sociedades no podrán incorporarse en ningún caso.

En caso de reunir las condiciones y en igualdad con un tercero, el perteneciente a la familia X tendrá preferencia en ocupar el puesto respectivo.

1.1.- Formación, incorporación, retribución y promoción

Formación: todo familiar tiene derecho a la realización de prácticas no remuneradas en la empresa por un periodo no superior a 3 meses por año y un máximo de 3 años, durante los periodos que fije cada Consejo de Administración.

El familiar interesado lo solicitará por escrito y con un mes de antelación al Consejo de Familia, que lo comunicará al Consejo de Administración.

Incorporación: para participar en la gestión y en el trabajo de las empresas los pertenecientes a la familia en cualquiera de sus ramas deberán reunir los requisitos de formación técnica, humana y experiencia exigidos para el puesto de trabajo necesario definido por el Consejo de Administración de cada sociedad perteneciente a la familia como si fuese un externo, teniendo este un plus por ser de la familia en caso de igualdad con un candidato externo.

Para poder incorporarse a cualquiera de las empresas el familiar tendrá que solicitarlo, en el momento que haya necesidades de cubrir puestos de trabajo, como cualquier otra persona por los medios que fije cada Consejo de Administración, y se someterá a las pruebas, entrevistas, etc. que se fijen para dicha incorporación. Siempre que para un puesto de trabajo vacante se presente un familiar, la Comisión de Conflictos valorará a todos los candidatos para el mismo puesto según los perfiles que rijan en cada empresa y emitirá un informe que será entregado al Consejo de Administración para su decisión final.

Retribución: la retribución del familiar es idéntica a la de cualquier trabajador de la empresa en su mismo puesto de trabajo, dichas retribuciones están fijadas por el Consejo de Administración, en su política de salarios aprobada en sesión ordinaria al inicio de cada año teniendo en cuenta las disposiciones legales que afecten (Convenios colectivos...) .

Promoción: todo familiar tiene derecho a ser promovido a un puesto superior si reúne las condiciones para el mismo y siempre y cuando lo solicite y haya puestos vacantes. Si un familiar, que trabaje en una empresa en la que haya una vacante y reúne las condiciones para dicho puesto, este no podrá ser ofertado al mercado laboral por la Dirección de la empresa.

Cualquier modificación de las condiciones laborales de un familiar (despido, destitución ó promoción), deberá ser aprobada por la Comisión de conflictos y ser compensado ó sancionado como cualquier otro trabajador de la empresa según la normativa aplicable a cada caso

1.2.- Condiciones para la jubilación y salida de la empresa de los gestores.

Los familiares que trabajen en la empresa se jubilarán necesariamente a la edad mínima indicada por las leyes vigentes en cada momento, pasando a formar parte del Comité de Honor de la misma, el cual tendrá como misión asesorar a los gestores de cada momento cuando sea solicitado, pudiendo emitir informes cuando lo consideren conveniente a dichos gestores para la mejora de la gestión de la misma.

Cuando cualquier familiar ocupe un puesto directivo en la empresa (Gerente, Jefe de Departamento...) y llegue a la edad de 60 años cada Consejo de Administración le proveerá de un adjunto con el objeto de formarlo para su sustitución en el momento oportuno, este adjunto será elegido por dicho consejo con el informe favorable de la comisión de conflictos. Durante este tiempo se podrá cambiar a dicho adjunto a propuesta del Consejo de Familia y/o del propio interesado.

En caso de que un familiar ocupe un puesto de trabajo directivo y piense acogerse a la jubilación anticipada ó a su salida de la empresa por motivos personales deberá comunicarlo al Consejo de Administración de cada empresa con una antelación mínima de seis meses, y este le proveerá de un adjunto conforme al párrafo anterior.

Un familiar que abandone la empresa por cualquier motivo, no podrá participar en la gestión de ninguna empresa que sea competencia de las empresas de la familia por un periodo mínimo de tres años desde su salida, en caso de

incumplimiento de esta cláusula el familiar deberá abonar a la empresa la cantidad equivalente a tres años del salario que venía percibiendo en el momento de la extinción de su relación laboral.

2. Posición de los familiares accionistas o partícipes de la empresa.

Se recogen aquí una serie de derechos y deberes, algunos de los cuales son predicables del órgano de gobierno pero, en este caso y dado el carácter absolutamente familiar de la empresa y de la concentración del capital en un reducido grupo de personas, han de hacerse extensibles a los socios partícipes:

Los socios tienen derecho a ser informados trimestralmente de los hechos relevantes y de las cuentas y evolución de las sociedades. Se establece obligatoriamente la realización de dos auditorías anuales a cada una de las empresas: Una de gestión (referente a dirección, recursos humanos, política de gestión de recursos técnicos etc.) y otra económica (en la que se fiscalicen los balances y cuentas de todas las empresas), los informes resultantes serán entregados al Consejo de Administración que los trasladará íntegramente a los socios en la información periódica inmediatamente posterior a su recepción.

Para garantizar la transparencia y fomentar la confianza entre los socios, se establecerán medidas estrictas de control de los flujos monetarios, derivados de las actividades empresariales.

La calidad de la información de que los socios disponen es la que los capacita para actuar acertadamente en las juntas generales y en las relaciones con sus empresas en general. Sin información se dificulta la toma de decisiones racionales y se crean posturas de confrontación que más tarde o más temprano abrirán el camino hacia la pérdida de la unidad.

Los socios han de conocer bien sus derechos y la manera de ejercerlos, siempre dentro del cauce estatutariamente previsto de información, no debiendo éstos

pedir ni obtener información fuera de la junta general sin que se ofrezca la misma a todos los demás, pretendiendo con ello "tratos de favor" o toma de decisiones fuera del marco que corresponde.

Los socios y miembros de la familia han de esforzarse por comportarse "democráticamente", por alcanzar consensos, y aprender a ceder en las preferencias personales en pro de conseguir un mayor nivel para el conjunto.

Como una consecuencia de lo anterior se impone el deber de lealtad y discreción que necesariamente han de guardar los socios, con respecto a toda aquella información cuyo conocimiento provenga de su condición de socio o familiar, no pudiendo divulgar, ni mucho menos utilizar en interés propio, ningún tipo de dato que traiga su origen de la pertenencia a la empresa o a la familia.

Ningún socio ni familiar que con él conviva, podrá ejercer de forma directa ni interpuesta, la actividad que es, o que sea en el futuro, objeto de las sociedades familiares; ni siquiera por cuenta ajena como empleado de otra empresa.

Dados los principios de mínimo endeudamiento y de reinversión de los beneficios obtenidos, y con objeto de mantener la unidad y el compromiso familiar así como un óptimo nivel de liquidez patrimonial a los miembros de la familia propietarios del capital, se establece un reparto anual de dividendos a favor de los accionistas o partícipes, entre un mínimo del 5 por 100 y un máximo del 20 por 100 del resultado contable después de impuestos.

Con ello se pretende crear una tradición de reparto y al mismo tiempo propiciar una cierta visión de diversificación y/o participación en otros negocios.

Los miembros de la familia que ejerzan funciones de gestión y dirección en las Empresas han de esforzarse para que éstas generen beneficios suficientes como para autofinanciar la inversión, mantener el valor de las participaciones e incrementarlo y poder retribuir a los socios.

En todo caso, para que exista reparto de dividendos, será necesario que se hayan producido beneficios durante los dos últimos ejercicios cerrados.

3. Régimen regulador de las transacciones, operaciones o negocios entre las sociedades y los socios o familiares

Se limitarán al mínimo las "operaciones vinculadas" (préstamos, alquileres de inmuebles, compraventa, etc.) entre las empresas y los familiares, incluso los que no tengan la condición de socios

En general se evitará la obtención de ventajas especiales, sean de índole informativa, contractual o patrimonial entre la familia y las empresas.

Queda prohibida la utilización por parte de los socios, para su beneficio personal, de toda clase de recursos, activos o bienes pertenecientes a las empresas.

Excepcionalmente, el Consejo de Administración podrá autorizar -previo informe favorable de la comisión de conflictos- operaciones vinculadas o transacciones concretas entre las sociedades y los socios o familiares, las cuales han de ser retribuidas desde el punto de vista de igualdad de trato debido a todos los socios, y valoradas al precio que en el mercado correspondería a dos personas independientes.

Será competencia exclusiva de la Junta general, decidir, en cada caso concreto, sobre la concesión por cada sociedad de créditos o préstamos, garantías y asistencia financiera, o anticipo de fondos a socios y administradores.

El Consejo de Administración está obligado a reflejar en su memoria anual, la información sobre las transacciones realizadas con socios o familiares, su valoración y forma de pago.

Cuando en la operación de que se trate sea parte de -forma directa o indirecta- un socio o familiar perteneciente al Consejo de Administración de cuya decisión dependa su aprobación, éste deberá abstenerse de votar en la misma. Idéntica regla regirá cuando la decisión dependa de la Junta General.

Pese a lo anterior, y partiendo de la realidad existente de que parte de los inmuebles propiedad de socios y familiares son utilizados por las empresas en el ejercicio de sus actividades, se establece que desde el momento de la firma del presente documento de protocolo, éstos podrán seguir siendo utilizados como se venía haciendo, pero se establecerán precios de alquiler acordes con los de mercado. Los bienes que posteriormente se pretendan ceder a la empresa seguirán el régimen aquí previsto.

Todo lo aquí dispuesto será aplicable a las relaciones entre las empresas y comunidades de bienes establecidos en el ámbito de este convenio.

Las relaciones comerciales entre empresas no podrán en ningún caso ser distintas a aquellas que estas tengan con sus clientes y proveedores habituales, respetando escrupulosamente las normas de valoración de mercado y los plazos de cobro y pago.

4. La propiedad de la empresa

4.1.- Régimen de titularidad

Para poder adquirir la condición de socio titular, o poseedor de cualquier derecho sobre las acciones o participaciones de las empresas familiares, es requisito imprescindible haberse adherido previamente a las normas previstas en este protocolo o en el que le sustituya en cada momento. Por ello, y a fin de simplificar en el futuro la incorporación de las nuevas generaciones, es recomendable que éstas firmen el presente documento en el momento de su aprobación.

Con objeto de fomentar la conservación de la propiedad de las acciones o participaciones sociales dentro de la Familia, se considera oportuno que los miembros de la tercera y sucesivas generaciones, antes de contraer matrimonio, se acojan al régimen de separación de bienes. Idéntica regla regirá para aquellos miembros de la primera y segunda generación que contraigan ulteriores nupcias.

En todo caso, y mediante pacto de capitulaciones matrimoniales, se dispondrá que en casos de nulidad, separación matrimonial, divorcio o ruptura de la convivencia por cualquier motivo, las acciones o participaciones quedaran en pleno dominio del cónyuge miembro del grupo familiar.

También ha de recogerse en los estatutos que, en defecto de capitulaciones matrimoniales que así lo establezcan, en caso de separación o disolución del matrimonio, existe un derecho de adquisición preferente de las acciones o participaciones a favor del socio-miembro de la familia.

Los socios familiares, se comprometen a formalizar testamento en el que las acciones o participaciones pasen a miembros de la Familia con la carga de adherirse al PROTOCOLO FAMILIAR según lo previsto en el anexo 4

Cada uno de los socios incluirá una cláusula en su testamento, según la cual, las acciones o participaciones en las empresas familiares quedan excluidas de la administración de quien vaya a ejercer la representación de los menores o incapacitados, indicando quien o quienes serán los administradores y si desea, que la administración se mantenga hasta una edad determinada, la cual se recomienda sea los 25 años.

Como segunda medida, y para evitar que la cautela anterior pueda por algún motivo, resultar ineficaz se acuerda establecer en los Estatutos sociales una cláusula según la cual los menores o incapacitados sólo puedan ejercer la

condición de socios si están representados por algún miembro de la familia consanguínea, tal medida, de no cumplirse, será causa de exclusión de la Sociedad Limitada.

Se considera oportuno delimitar en el testamento el contenido del derecho de usufructo, de modo que el nudo propietario no tenga la obligación de compensar al usufructuario por las reservas constituidas durante el periodo de usufructo que no han sido distribuidas.

De igual manera, y a fin de evitar conflictos se debería de establecer en el testamento de forma clara y practica, un régimen de administración y disposición de los bienes que queden en proindiviso o comunidad hereditaria, compaginando las exigencias de una gestión ágil con la garantía de los intereses de todos los copropietarios. Se recomienda la designación de la persona que administrará los bienes hasta que se produzca la partición, el nombramiento en su caso de albaceas e, incluso, el de mediadores o árbitros para el caso de que surja algún tipo de divergencia. Lo más recomendable es dejar ya expresado el reparto pormenorizado de los bienes que constituyen la herencia y los legados o en su caso, de las personas que deberán realizar la partición.

4.2.- Cláusulas restrictivas

En la adquisición y transmisión de acciones o participaciones de las Empresas Familiares, a las que se hace referencia en el ámbito de aplicación o a las que en el futuro se extienda el Protocolo Familiar, a título oneroso y/o lucrativo e *ínter vivos* se establecerá un *derecho de adquisición preferente* con el siguiente orden de prelación:

1.- Tendrá preferencia los socios de la rama familiar de la que provengan las acciones o participaciones, si esta rama familiar no estuviera interesada en la adquisición, total o parcial de las mismas, gozaran de preferencia las otras ramas familiares sobre lo no adquirido.

Dentro de cada rama el reparto será proporcional al número de acciones de que sea titular cada socio.

2.- En el supuesto de que dos o más ramas familiares, distinta de la rama de la que provengan las participaciones, estuvieran interesadas en la adquisición de las mismas, éstas se repartirán de forma proporcional a las que cada rama posea.

3.- Si ninguna rama familiar estuviera interesada en la adquisición preferente de las acciones o participaciones, ésta podrá ser ejercitada por la Sociedad de la cual provienen. (X).

4.- El cumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores constituye paso previo obligatorio para en su caso proceder a la transmisión a terceros.

5.- Cualquier miembro de la Familia, que pudiera quedar en minoría ante un socio externo mayoritario, tendrá el derecho de incorporarse al núcleo vendedor en el momento de la pérdida de control.

6.- Con carácter general se establece la prohibición de entregar las acciones o participaciones sociales o los títulos de propiedad de las mismas como garantía del cumplimiento de cualquier obligación. Se establece una excepción para el caso de solicitar préstamos a la Empresa Familiar, con intereses de mercado, en concepto de anticipo de dividendos y con un plazo máximo de devolución de cinco años.

7.- Las normas anteriores regirán y, en su caso se desarrollarán para que sean de aplicación aunque la propiedad de las acciones o participaciones la detente una Sociedad patrimonial de la que sean titular los miembros de la familia.

En las adquisiciones mortis causa se establecerá estatutariamente, un derecho de adquisición preferente a favor de los socios sobrevivientes, siempre que el heredero o legatario, no mantenga con el grupo familiar parentesco de consanguinidad. En este caso será necesario que dichas participaciones sociales sean apreciadas por su valor razonable en la fecha de fallecimiento del socio y que su precio se liquide necesariamente al contado, debiendo además ejercitarse el derecho en un plazo máximo de tres meses desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

El derecho de adquisición preferente en caso de sucesión mortis causa seguirá el mismo orden que el establecido para las adquisiciones ínter vivos, con la salvedad de que, agotadas todas las vías, y si la sociedad decide no adquirir las participaciones, se consolidará la adquisición hereditaria por el heredero o legatario.

Serán totalmente libres las transmisiones de participaciones sociales o acciones, realizadas por actos ínter vivos –a título oneroso o lucrativo- o mortis causa, a favor de quienes pertenezcan a la misma rama familiar del transmitente.

4.3.- Forma y plazos para el ejercicio del derecho de adquisición preferente

Cuando uno de los socios pretenda transmitir por acto ínter vivos, ya sea de forma onerosa o lucrativa, la totalidad o parte de sus participaciones deberá comunicar por escrito su decisión al Consejo de Administración, haciendo constar el número y características de las que pretende transmitir.

El Consejo de Administración deberá, en el plazo de 30 días, comunicar a los socios pertenecientes a la misma rama del transmitente, la intención de éste de enajenar las participaciones, su número, características y valoración al día de la fecha, quienes dispondrán de un plazo de 30 días para ejercer la opción de compra o, en caso contrario, comunicar al Consejo su decisión de no comprar.

En el caso de que en la rama anterior no resultase ningún socio con voluntad de adquirir, se abrirá otro turno de plazos para ofrecer a la siguiente rama o ramas.

Terminado el proceso anterior, el Consejo de Administración someterá al acuerdo de la Junta General el consentimiento para la transmisión a favor del socio o socios resultantes o, en caso de no resultar ninguno interesado, la decisión de adquirir las participaciones en régimen de "autocartera" o, en su defecto, autorizar la transmisión a terceros.

4.4.- Valoración de las acciones o participaciones.

Para determinar el precio de transmisión de las acciones o participaciones sociales de las empresas Familiares entre los miembros de la Familia y la adquisición por autocartera, los firmantes del presente Protocolo acuerdan:

1.- La Empresa Familiar con ayuda de un técnico independiente (el auditor de cuentas), nombrado por el Consejo de Administración, realizará una primera valoración estimativa aplicando aquellos métodos de valoración más adecuados a las características de la Empresa.

2.- Los socios se comprometen a aceptar tanto el precio que se fije como el sistema de cálculo.

3.- Realizada una primera valoración y con objeto de tener una referencia continua, se actualizará cada año en el momento de la auditoría económica y cualquier miembro participe que tenga interés en realizar transmisiones entre familiares se compromete a aceptar durante el citado plazo el precio resultante de la aplicación del sistema de valoración.

Excepcionalmente y en el caso de que se produzca, por cualquier circunstancia, una notable variación del valor de la Empresa en el plazo señalado, cualquier

socio podrá instar del Consejo de Administración una nueva valoración aplicando la sistemática acordada en los puntos anteriores.

5. **Órganos sociales**

5.1.- **Órganos de carácter familiar**

Como órganos de carácter familiar caben los siguientes:

La Junta de Familia: Es un órgano de carácter informativo sin facultades decisorias formada por todos los descendientes de Manuel y Cándido Gómez Cea mayores de 18 años y como funciones principales tiene las siguientes:

- Informar a toda la familia de los problemas estrictamente familiares que puedan influir en los negocios de la misma.
- Deliberar sobre posibles estrategias familiares para nuevos negocios.
- Fomentar las reuniones familiares que refuercen los vínculos de la misma.

El presidente es elegido por todos sus integrantes de forma mayoritaria, este presidente es el mismo que el del Consejo de Familia.

El Consejo de familia: sus funciones fundamentales son las siguientes:

- Servir de nexo de unión entre las empresas y la familia.
- Fomentar la formación de los miembros de la familia
- Defender los intereses de los familiares que no estén vinculados a la empresa por trabajo.
- Velar por el cumplimiento del Protocolo familiar.
- Abrir expediente en caso de incumplimientos del protocolo.
- Revisar, actualizar y proponer cambios en el protocolo familiar.
- Redactar ó revisar otras declaraciones de la familia.
- Establecer y dirigir las ayudas sociales de la familia.

- Excluir de la Junta a cualquier miembro de la familia que de forma notoria incumpla los valores y principios de este protocolo. Previo informe de la comisión de conflictos.

Este consejo inicialmente está formado por 7 personas, tres de cada rama familiar más el presidente elegido por la Junta de familia, entre sus miembros elegirán un secretario. Para ser miembro del Consejo de Familia es requisito imprescindible haberse adherido mediante firma al presente Protocolo familiar.

Este órgano se reunirá en sesión ordinaria cada 6 meses, previa convocatoria realizada con 15 días de antelación por el Secretario con el visto bueno del Presidente, con orden del día, donde entre otros temas figurarán los siguientes:

- Necesidades de formación en la familia.
- Actualidad del protocolo familiar.
- Acciones sociales de la familia.
- Elevar los informes preceptivos según este protocolo a los Consejos de Administración de las empresas.

El secretario levantará acta de la misma y será firmada por todos los asistentes

Se faculta al Consejo de familia para la solicitud de la asistencia de un asesor externo a cualquiera de los consejos de Administración y este participara en las reuniones en las que sea requerido con voz pero sin voto.

Se recomienda que participen en el mismo familiares que no trabajen en las empresas, así como los que se prevean sean futuros sucesores de la empresa. En ningún caso formarán parte del Consejo de Familia los que ejerzan los cargos de Presidentes de Consejo de Administración ó director Gerente de cualquiera de las empresas

Sus miembros cuya edad no puede ser menor de 25 años, son elegidos por cada rama familiar por un periodo de 5 años, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

En caso de fallecimiento del presidente en ejercicio de su cargo, El secretario del Consejo de familia convocará a la Junta de familia en un plazo máximo de 90 días para una nueva elección del mismo, en caso de dimisión ó fallecimiento de cualquier otro miembro de la misma se convocará a la rama afectada en un plazo máximo de 60 días para elegir un nuevo miembro representante de la misma hasta la renovación quinquenal del mismo.

5.2.- Consejos de administración

Formado por 9 personas, 8 elegidas por la junta general de socios de cada empresa (5 Representantes de los propietarios, 3 independientes) anualmente pudiendo ser reelegidos indefinidamente, y el Director Gerente de cada empresa.

Sus principales funciones son:

- Elección entre ellos del secretario de la misma.
- Decisiones sobre políticas generales de gestión de la empresa (Salarios, Imagen corporativa, Organigrama...)
- Inversiones.
- Elección de auditores de cuentas y gestión externos.
- Otorgar poderes al Director Gerente u otros ejecutivos.
- Análisis de balances de gestión.
- Decisión sobre estrategias de crecimiento de la empresa.
- Nombramiento y destitución del Director Gerente y los ejecutivos de la empresa a propuesta de este.
- Promociones dentro de la empresa.
- Despidos de los pertenecientes a la familia después de evaluar los informes preceptivos.
- Convocar la Junta General de Socios cuando proceda.

- Informar al Consejo de familia de las decisiones que les afecten como tales.

Se reunirán con una periodicidad ordinaria trimestral, previa convocatoria del mismo por parte del secretario de la misma con el Vº Bº del Presidente.

El Presidente del Consejo de Administración será competente para el desempeño de las siguientes funciones:

- Convocar las reuniones del Consejo con una antelación mínima de 15 días.
- Dirigir los debates y facilitar el buen desarrollo de las sesiones del Consejo.
- Regular el tiempo de intervención de sus miembros
- Fijar el orden del día previa consulta con los miembros del Consejo, pudiendo delegar esta competencia sobre el Secretario del Consejo.
- Velar para que los miembros del Consejo reciban la información necesaria.
- Desempeñar, además, todas aquellas funciones específicas que le encomiende el pleno del Consejo de Administración.

Secretario/a: Además de las funciones que el Consejo de Administración estime oportuno otorgarle, el Secretario será competente para:

- Redactar las actas y custodiarlas.
- Informar a cualquier miembro del consejo, a requerimiento del mismo, sobre asuntos a tratar.
- Comunicar a todos los miembros del Consejo la convocatoria de reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Dejar constancia en los libros de actas del desarrollo de las sesiones.
- Dar fe de las resoluciones.
- Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Consejo.

Los consejeros independientes serán remunerados en función de los precios de mercado y todos los miembros tendrán derecho a percibir las dietas de asistencia que establezca el propio consejo.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple siendo necesario un quórum mínimo de 7 consejeros, en caso de inasistencia del presidente ó secretario en alguna de las reuniones el primer punto de orden del día será la elección entre los asistentes de un sustituto/s para esa reunión.

5.3.- Junta general de socios de cada empresa.

Formada por todos los que sean titulares de las acciones de la empresa en función de la cantidad de las mismas en la toma de decisiones.

Es convocada por el Presidente del Consejo de Administración con una periodicidad ordinaria anual y con carácter extraordinario siempre que lo solicite la mitad del capital social

Sus principales misiones son:

- Aprobación de las cuentas anuales de la empresa y de la gestión de la misma.
- Elección del presidente del Consejo de administración el cual nunca podrá coincidir en la persona del Director Gerente de la misma empresa.
- Nombramiento ó destitución de consejeros cuando proceda.
- Aprobar ampliaciones y reducciones del capital.
- Las indicadas en los estatutos de cada empresa en particular.

5.4.- Comisión de conflictos

Nombrada por el Consejo de Familia para la interpretación de este protocolo y para la mediación en caso de conflictos entre los distintos órganos sociales y familiares.

Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a solicitar, antes de cualquier acción judicial, informe sobre cualquier conflicto que surja entre los miembros de la familia buscando la mediación en el mismo.

Sus dictámenes serán vinculantes cuando así lo acuerden las partes para los puntos concretos solicitados por estas.

Su labor en líneas generales será de mediación entre las partes en conflicto buscando puntos de acuerdo con las partes.

También tendrán la misión de elevar los informes previstos en este protocolo a los Consejos de Administración, especialmente en lo relacionado con la incorporación, promoción y despido de familiares.

Estará formada por tres personas de reconocido prestigio e independencia, externos a la familia y con compromiso de independencia de las mismas.

El plazo máximo de resolución ó emisión de informes será de tres meses desde la solicitud de los mismos.

Capítulo 3: EXCEPCIONES AL PROTOCOLO E INTERPRETACIÓN DEL MISMO

1. Excepciones

Se considerará una excepción a este protocolo el acuerdo sobre salarios de los familiares de 15 de abril de 2005, hasta que los mismos se adecuen a la política

de salarios fijada por cada Consejo de Administración, no teniendo derecho a esta excepción los incorporados a las empresas posteriormente a la firma de este protocolo.

Se fija una remuneración de 2.100 € mensuales para D. Manuel Gómez y Dña. Celia Alamancos con carácter vitalicio pagaderas a partes iguales por todas las empresas de la familia como reconocimiento a la labor fundacional de los mismos.

También se fija una remuneración de 2.100 € mensuales, y las pagas extraordinarias de igual cuantía con la periodicidad que fijen los convenios colectivos de cada empresa. para X como socios fundadores de la empresa y actualmente trabajadores de las empresas mientras presten sus servicios en las mismas, y no les asistan otros derechos que superen dichas cantidades a percibir por las empresas respectivas.

2. Duración

La duración de este protocolo será indefinida, pudiendo revisarse de acuerdo con el procedimiento de revisión ó por la adecuación a las leyes vigentes en cada momento.

3. Procedimiento de revisión

Para proceder a la revisión del protocolo se deberá contar con la propuesta por escrito de los puntos a revisar de 2/3 de la Junta de Familia y será liderada por el Consejo de Familia que nombrará una comisión dentro de la misma para dicha revisión, formada por un mínimo de 5 personas y un máximo de 9, (entre ellas puede haber personas ajenas a la familia si así se aprueba en el Consejo de Familia) las cuales presentarán un proyecto de los cambios a efectuar al Consejo de Familia, el cual deberá aprobar y presentar a la Junta de Familia para su

aprobación mayoritaria de 2/3 del quórum asistente a una junta convocada al efecto.

También se puede acordar por parte del Consejo de Familia la revisión del mismo para adecuarlo a la legislación vigente, el cual informará del inicio de este proceso a la Junta de Familia en reunión ordinaria ó extraordinaria convocada a tal fin; el proceso a seguir es idéntico al del párrafo anterior.

La entrada en vigor de la nueva revisión será 30 días después de la aprobación del mismo por parte de la junta y previa comunicación por escrito a todos los miembros de dicha Junta de Familia por parte del Consejo de Familia.

Capítulo 4: DISPOSICIONES FINALES

Este protocolo familiar con sus anexos entrará en vigor el día de su firma: 11 de Marzo de 2006, a partir de esa fecha se establece un periodo de implantación del mismo en todas las empresas de la familia X, incluidas en el mismo, de un mes para los Consejos de Administración y la Comisión de Conflictos y de seis meses para la constitución de los órganos familiares derivados del mismo.

El día de la firma de este protocolo se convoca a la Junta de familia con el siguiente orden del día:

- Elección del consejo de familia, que en su primera reunión deberá designar la Comisión de Conflictos.

Para el día 10 de marzo de 2006 se reunirán las distintas Juntas Generales de Socios con el siguiente orden del día:

1º.- Modificación de estatutos, para adaptarlos al Protocolo familiar y proceder, si así se acuerda, a refundirlos en una nueva redacción.

.2º.-Nombramiento de cargos (Presidente Consejo de Administración, Consejeros, Consejero Delegado)

3º.- Ruegos y preguntas.

Los consejos de Administración se constituirán en un plazo máximo de 3 semanas con el siguiente orden del día:

- Elección del secretario del consejo.
- Nombramiento de auditores y solicitud inmediata de auditorias.
- Informe del Director Gerente sobre las medidas actuales tendentes a garantizar la confianza de los socios (transparencia, control de flujo monetario, etc.) y si se considera oportuno revisión de estas medidas.

Pagina 9: [1] Eliminato

Utente Windows

05/09/18 11:58

Pagina 9: [2] Eliminato

Utente Windows

05/09/18 11:59