



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El Protocolo Familiar: Tenías S.A.
(The Family Protocol: Tenías S.A.)

Autor/es

Guillermo Tenías Morón

Director/es

Inmaculada Llorente Sansegundo

Facultad de Economía
Año 2020

INFORMACIÓN Y RESUMEN

Autor: Guillermo Tenías Morón

Directora: Inmaculada Llorente Sansegundo

Título: El Protocolo Familiar: Tenías S.A. (The Family Protocol: Tenías S.A.)

Titulación: Grado en Economía

Resumen:

Este trabajo consta de varias partes: en primer lugar, se define qué es un Protocolo Familiar y se explica en qué consiste su finalidad y objetivos y cómo funciona, en segundo, se presentan varios artículos importantes referentes a la legislación de los Protocolos Familiares tanto a nivel regional como nacional y, por último, se simula el diseño de un protocolo familiar para la empresa Tenías S.A.

Abstract:

This work consists of several parts: first, it defines what a Family Protocol is and explains its purpose and objectives and how it works, secondly, several important articles are presented concerning the legislation of the Family Protocols both at regional and national level and, finally, the design of a family protocol for the company Tenías S.A.

INDICE

1. Introducción al Protocolo Familiar
 - 1.1) Definición y Explicación-pag.3
 - 1.2) Finalidad y Objetivos-pag.4
 - 1.3) Funcionamiento-pag.4
 - 1.4) Tipos de Protocolo Familiar-pag.5
 - 1.5) Fases del Protocolo Familiar-pag.7

2. Legislación
 - 2.1) El Real Decreto 171/2007, de 9 de febrero, por el que se regula la publicidad de los protocolos familiares-pag.8
 - 2.2) Regulación de los Pactos Sucesorios en Aragón-pag.18
 - 2.3) Última reforma de la Comunidad de Aragón en materia de sucesiones y donaciones-pag.21
 - 2.4) Última reforma del Código Civil Español en materia de sucesión de la empresa familiar-pag.30

3. Protocolo Familiar de la empresa Tenias S.A.
 - 3.1) Presentación de la empresa-pag.38
 - 3.2) Reseña histórica de Tenías S.A.-pag.38
 - 3.3) Trabajo y familia-pag.39
 - 3.4) Valores y principios de la familia empresaria-pag.39
 - 3.5) Condiciones de ingreso de familiares a la empresa-pag.40
 - 3.6) Política de Preservación de la Propiedad-pag.40
 - 3.7) Ámbito de aplicación del Protocolo Familiar-pag.40
 - 3.8) Objetivos de la empresa familiar-pag.41
 - 3.9) Órganos de gobierno: Consejo de Familia y Consejo de Administración-pag.41
 - 3.10) Política de promociones y ascensos-pag.44
 - 3.11) Política salarial: Sistema de remuneraciones y compensaciones-pag.45
 - 3.12) Requisitos para la incorporación de profesionales-pag.45
 - 3.13) Código de conducta empresarial y familiar-pag.46
 - 3.14) Concesiones de garantías y préstamos-pag.46
 - 3.15) Resolución de conflictos-pag.47
 - 3.16) Revisión del Protocolo Familiar-pag.47
 - 3.17) Reconocimiento a los creadores-pag.47

4. Conclusiones-pag.48
5. Bibliografía-pag.50

1. INTRODUCCIÓN AL PROTOCOLO FAMILIAR

1.1) Definición y explicación

El Protocolo Familiar es un acuerdo marco que contiene elementos o pactos propios de distintos contratos y que sirve de norma a la que han de ajustarse otros pactos complementarios de carácter más concreto, firmado entre familiares socios de una sociedad no cotizada en la que tengan un interés común en orden a lograr un modelo de comunicación y consenso en la toma de decisiones para regular las relaciones entre familia, propiedad y empresa que afectan a la entidad.

Se constituye como un instrumento específico de las empresas familiares para autorregular todos aquellos aspectos que faciliten su continuidad, anticipándose a las eventuales discrepancias que puedan surgir en su seno. Su finalidad es diseñar un proyecto que motive a la familia, creando un espíritu de unidad y compromiso.

Tradicionalmente, configuraba como un documento privado firmado por los socios, prevaleciendo el aspecto moral en el ámbito familiar, con lo que no se buscaba que el documento tuviera eficacia jurídica alguna. Actualmente se busca que el protocolo obligue a sus firmantes a cumplir estrictamente con lo pactado y que, por tanto, que goce de la máxima validez jurídica posible.

Su elaboración exige la colaboración de todos los miembros implicados y que, entre ellos, se realicen todos los debates necesarios sobre los temas a incluir en el mismo. Además, es conveniente revisarlo periódicamente para adaptarlo a los cambios tanto familiares como empresariales que se vayan produciendo y mantener así su vigencia.

Es un intento de anticipación de problemas futuros, ya que debe fijar las reglas a aplicar en las relaciones familia-empresa para situaciones que, previsiblemente, puedan plantearse en el futuro en el ámbito de las relaciones familia-empresa y darles una solución para cuando eso suceda.

En conclusión, el trabajo analiza, por un lado, algunas reformas importantes del Código Civil en materia de sucesión de la empresa familiar, y por otro, la relación entre familia y empresa y su extensión fuera de las relaciones familiares a través de un Protocolo Familiar y los ventajas y riesgos que éste conlleva.

1.2) Finalidad y Objetivos

FINALIDAD

Elaboración de un Protocolo Familiar para la empresa Tenías S.A. con el objetivo principal de regular la relación entre la familia empresaria, la empresa familiar y su propiedad.

OBJETIVOS

- Comprender la dinámica de las empresas de familia, y de las relaciones fraternas con el fin de mejorarlas y con vistas al buen funcionamiento de la empresa en relación con la familia y viceversa.
- Analizar los vínculos existentes entre familia, empresa y propiedad, apreciando la interactividad de estos subsistemas.
- Indagar y conocer la cultura organizacional, como motor del desempeño de la familia empresaria.
- Detectar los puntos de mayor conflictividad y diseñar estrategias que contribuyan a disminuir la problemática.
- Determinar los órganos de gobiernos adecuados a la gestión de los intereses familiares en la empresa.

1.3) Funcionamiento

Conviene así plantear de antemano una forma de trabajar, de gestionar, de organizar y de desarrollar la sociedad en la que toda la familia implicada esté de acuerdo. Esto es, en esencia, el protocolo familiar que tan buenos resultados puede dar si se plantea y se inserta de forma adecuada en una compañía.

Establecer un protocolo en la empresa familiar es imprescindible para regularizar sus prácticas profesionales y establecerse en el mercado, con una competencia cada vez más

grande, por un lado, de las empresas multinacionales y grandes españolas, y por otro lado, de un sector emprendedor con jóvenes muy profesionales que están innovando en sus formas.

La protocolización en la gestión de la pyme es clave para aprovechar los beneficios de la empresa familiar (proximidad, afecto en el trato, tendencia a la continuidad laboral y de los contratos) y potenciar su eficacia.

Una vez abordado el concepto y la utilidad del protocolo familiar hay que establecer las claves que en él intervienen y las fases que lo componen.

Un consenso inicial absoluto de todos los familiares (propietarios, gestores, trabajadores...) que debe extenderse a todas las fases de su implantación y a la vida global de la empresa con una colaboración total.

Una flexibilidad suficiente para adaptarlo a los momentos y necesidades de la empresa, siempre cambiantes en un mundo actual muy rápido y versátil. La vocación de permanencia en el tiempo debe ser garantizada con una revisión periódica para mejorar su eficacia.

Debe contar con un pacto social o estatutario en el que queden fijados el régimen jurídico de las acciones, las mayorías necesarias para tomar decisiones en los órganos assemblearios y directivos y los criterios para establecer el consejo de administración.

1.4) Tipos de Protocolo Familiar

En función de la forma en la que los miembros de la familia hayan decidido consolidar el acuerdo protocolario, el alcance y eficacia del mismo variará. Por ese motivo, debemos distinguir entre:

-Pacto entre caballeros: El cual no tiene repercusiones legales y cuyo incumplimiento sólo puede acarrear un reproche desde el punto de vista ético.

-Pacto contractual: Se trata del más habitual y el que estamos analizando en este artículo. Dada su naturaleza contractual, podrá ser esgrimido ante los tribunales en caso de incumplimiento.

-Pacto inscrito en el Registro Mercantil: Mediante su inclusión en los estatutos societarios de la empresa familiar, el protocolo familiar quedará inscrito en el Registro Mercantil, en cuyo caso, también podrá ser esgrimido frente a terceros, si tuviera lugar su incumplimiento. No obstante, debe tenerse en cuenta que no todos los acuerdos o cláusulas son susceptibles de incluirse en los estatutos.

En el protocolo también se añadirán una serie de pactos extraestatutarios, necesarios para fijar los límites y características de la relación entre la familia, por un lado, y la empresa familiar por otro. En estos acuerdos se incluirán cuestiones como las reglas que regulen la incorporación de nuevos familiares a la empresa, las funciones que cada uno desarrollará en el negocio y su labor profesional.

Deben desarrollarse de forma precisa y especialmente clara los órganos familiares. Podrán constituirse una serie de instrumentos (junta de familia, consejo familiar y comités de seguimiento del protocolo familiar), cada uno con unas características y funciones diferentes, que deben quedar claramente delimitadas para evitar problemas de doble mandato por un lado, o de falta de toma de decisiones por otro.

Igualmente, aunque parezca una cuestión demasiado solemne, debe incluirse una cláusula de cierre en la que de forma protocolaria se transmite la gratitud de la familia a los fundadores de la empresa y a todos los que, siendo familiares o no, han ido haciendo posible el éxito de la sociedad y su eficacia laboral y mercantil.

1.5) Fases del Protocolo Familiar

En primer lugar será necesario hacer un ejercicio de reflexión acerca de los límites que separan los intereses puramente familiares y aquellos que afectan a la sociedad pues, al fin y al cabo, la falta de discernimiento entre ambos es lo que genera habitualmente las crisis en el seno de las empresas familiares.

En segundo lugar, refiriéndose al contenido, el protocolo familiar es un contrato atípico, o lo que es lo mismo, no está sometido a criterios formales, y es susceptible de regular cualquier aspecto que afecte a la relación de la familia con la empresa. Además de las habituales introducciones y cláusulas de cierre, los apartados y temas más habituales suelen ser:

Derechos y obligaciones de los miembros de la familia en relación con la empresa:

Entre los que destacan los derechos económicos -tales como la titularidad de las participaciones y el reparto de dividendos-, el régimen de sucesión de los miembros de la familia y las condiciones para disponer de las participaciones o acciones de la empresa.

Política de contratación y retribución de los miembros de la familia en la empresa.

Creación y funcionamiento de los órganos sociales de carácter familiar: La Asamblea Familiar y Consejo de Familia no son órganos de gobierno de la empresa, pero sirven de enlace con ésta y permiten canalizar la voluntad de la familia de una forma organizada. Existen además otros órganos complementarios, como el Comité de Seguimiento del Protocolo.

Régimen de contratación de un asesor externo: Esta figura tiene el propósito de ayudar a resolver conflictos entre los miembros de la familia.

Mecanismos de resolución de conflictos y régimen sancionador: Con el propósito de evitar acudir a los tribunales, la inclusión del sometimiento al arbitraje en caso de conflicto ayudará a aportar una resolución mucho más rápida. Además, es posible que se contemplen cláusulas penales, las cuales sancionen el incumplimiento del protocolo.

En tercer lugar, y dado que se trata de un contrato, es necesario que el protocolo familiar cuente con el consenso de todos y cada uno de los miembros de la familia, dado que todos ellos quedarán vinculados. Esto quiere decir que una mayoría no podrá, en ningún caso, imponer su criterio sobre aquellos que no estén de acuerdo con lo que se proponga. En ese sentido, es de vital importancia redactar el Protocolo Familiar en un contexto pacífico y estable, tanto en lo que se refiere a la familia, como a la empresa.

Finalmente, y como ya hemos señalado, el protocolo comenzará a tener eficacia en el momento en que todos los miembros de la familia lo hayan firmado. Sin embargo, es recomendable, proceder a su revisión de forma periódica, de manera que el paso de las generaciones y la coyuntura económica y social no lo dejen obsoleto.

Dado que apenas un reducido porcentaje de las empresas familiares sobreviven a la tercera generación, es fácil intuir la importancia de la firma de un protocolo familiar que contribuya a resolver las desavenencias que puedan surgir entre los miembros de la familia con el paso del tiempo y garantizar la continuidad del legado empresarial.

2. LEGISLACIÓN

2.1) El Real Decreto 171/2007, de 9 de febrero, por el que se regula la publicidad de los protocolos familiares

Una gran parte del tejido empresarial español está integrado por sociedades de carácter familiar en sentido amplio, es decir, aquellas en las que la propiedad o el poder de decisión pertenecen, total o parcialmente, a un grupo de personas que son parientes consanguíneos o afines entre sí. Esta realidad económica, jurídica y social obliga a tomar en consideración sus peculiaridades y la lícita autorregulación de sus propios intereses especialmente en relación a la sucesión de la empresa familiar, removiendo obstáculos y dotando de instrumentos al operador jurídico.

La cultura del protocolo familiar, se encuentra sancionada en las prácticas económicas y de buen gobierno de las sociedades familiares de los países de nuestro entorno, especialmente anglosajones, en cuanto es considerada una garantía adicional para terceros, inversores y acreedores, además de para los propios socios, al dotar de previsibilidad el relevo generacional en la sociedad.

Consciente de ello, la disposición final segunda, apartado 3 de la Ley 7/2003, de 1 de abril, de la sociedad limitada nueva empresa dispone que «reglamentariamente se establecerán las condiciones, forma y requisitos para la publicidad de los protocolos familiares, así como, en su caso, el acceso al registro mercantil de las escrituras públicas que contengan cláusulas susceptibles de inscripción».

Para el desarrollo de esta norma se ha considerado necesario articular una pluralidad de vías que permitan el acceso a la publicidad registral con diversa eficacia según la elegida y siempre de carácter voluntario para las sociedades.

No es un real decreto el cauce oportuno para la alteración de los tipos societarios o para establecer especialidades de los mismos y por ello no se regulan aspectos estructurales u organizativos de la sociedad familiar ni se establecen los eventuales caracteres de la misma.

En lo que interesa, a los efectos de este real decreto, será familiar una sociedad de personas o capital en la que existe un protocolo que pretende su publicidad.

Puede entenderse como tal aquel conjunto de pactos suscritos por los socios entre sí o con terceros con los que guardan vínculos familiares respecto de una sociedad no cotizada en la que tengan un interés común en orden a lograr un modelo de comunicación y consenso en la toma de decisiones para regular las relaciones entre familia, propiedad y empresa que afectan a la entidad.

Los aspectos subjetivo, objetivo y formal del protocolo no son objeto de regulación, como tampoco lo es su contenido que será configurado por la autonomía negociadora, como pacto para social, en hipótesis más frecuente sin más límites que los establecidos, con carácter general, en el ordenamiento civil y específico, en el societario.

Además de su carácter estrictamente voluntario, se opta por articular la publicidad de un único protocolo por sociedad. Se considera que ésta es la fórmula que mejor garantiza la seguridad jurídica que debe presidir la publicidad que ofrece el Registro mercantil, en

aras a la certeza de los operadores y ciudadanos sobre el marco regulatorio de la entidad.

El acceso al Registro mercantil del protocolo se produce a instancia del órgano de administración de las sociedades y bajo su responsabilidad, quedando para la esfera intrasocietaria la relación de éste con la propiedad y en general, con los firmantes del protocolo y sin perjuicio del recurso de éstos a la autoridad judicial en el supuesto de que no se halle autorizada su publicidad y se discuta el interés de la publicación.

Si el protocolo incluyere datos relativos a la intimidad de los otorgantes del mismo y se pretendiere una publicidad de los mismos (por ejemplo, pactos sobre el régimen personal de la familia, prohibiciones u obligaciones personales...etc. casarse en régimen de separación de bienes o que el consorte pueda o no ser socio, o bien que los hijos deban estudiar en tal o cual universidad—), supuesto en el cual, el acceso a la publicidad de la concreta cláusula debe claramente contar con el consentimiento expreso y cualificado al que se refiere la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, con el alcance y efectos que dicha ley atribuye a dicho consentimiento.

Como ocurre en la actualidad en otros supuestos (modificaciones de capital, apoderamientos o nombramientos orgánicos) la mera manifestación del administrador de la identificación de terceros no estaría incluida en el supuesto anterior.

El real decreto no es de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas. Estas encontrarían su marco normativo en la Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del mercado de valores, y el texto refundido de la Ley de sociedades anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas.

Para las demás sociedades, de personas o capital, se prevén tres formas de acceso al registro mercantil alternativas o acumulativas, a fin de dotar de la mayor flexibilidad la publicidad en atención a los intereses de cada sociedad afectada.

De menos a más, en razón de su eficacia, se prevé, en primer lugar, la mera constancia de la existencia de un protocolo, con referencia a sus datos identificativos y no a su contenido, en el asiento de inscripción.

En segundo término, el depósito del protocolo o parte de él, con ocasión de la presentación de las cuentas anuales, que exigirá su constancia en documento público y que en ningún caso podrá afectar a la organización de la sociedad según conste inscrita en el registro mercantil. El documento depositado deberá ser relevante sólo a efectos del buen gobierno de la sociedad familiar.

Finalmente, mediante inscripción podrá constar en el Registro mercantil la escritura pública de elevación a público de acuerdos sociales que contenga, en ejecución del protocolo y con mención expresa del mismo, cláusulas inscribibles. Es decir, se modifica la denominación de la escritura pública que incorpora los acuerdos sociales susceptibles de inscripción —ahora, si así se prefiere, será calificada como de elevación a público de acuerdos sociales en ejecución de protocolo— a fin de visualizar el protocolo al que pudiere responder el acuerdo social y permitir con ello una más adecuada interpretación de los acuerdos adoptados.

El acceso al registro de los acuerdos que contiene el documento público siempre será obligatorio, pero no así la manifestación de que se adoptan en ejecución de un protocolo familiar. No se modifica con ello el título inscribible de determinados acuerdos sociales ni por supuesto el régimen de adopción de los acuerdos sociales especialmente en orden al régimen de mayorías legales o estatutarias de adopción de los mismos.

Este último caso será el único que suponga un efecto de publicidad material y no mera publicidad noticia.

Junto a la publicidad de los protocolos, se prevé una actualización reglamentaria de las normas relativas a cláusulas o reglas organizativas en relación a órganos sociales, cláusulas restrictivas de la transmisión de participaciones sociales y en general se dota de instrumentos que faciliten la autonomía negocial en este ámbito.

Estas normas actualizadas no sólo serán útiles herramientas para las sociedades de carácter familiar sino también para otras sociedades cerradas. Es el caso de la regulación de los comités consultivos, que en nada inciden en el binomio monista-dual, que se introdujo, limitadamente, en España por Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España.

Entre las normas que se incluyen en este apartado destaca el nuevo artículo 188.5 del Reglamento de registro mercantil.

El real decreto persigue con este nuevo precepto regular, en los meros límites adjetivos, y en sintonía con los restantes apartados del artículo 188 —en los que se establecen normas de cierre o atípicas en relación al contenido estatutario de la sociedad—, reglas de representación o habilitación que la práctica societaria ha demostrado que constituyen auténticas lagunas en la articulación de la sociedad conyugal y en la sucesión de la titularidad de la empresa familiar, objetivo esencial de la publicidad del protocolo.

Realmente, la inclusión de estas normas constituye exclusivamente una llamada de atención sobre la lícita posibilidad en el actual estado de nuestro ordenamiento jurídico, de dar solución a dos supuestos de hecho.

El primero, el de la sociedad conyugal —no necesariamente de gananciales—, disuelta y no liquidada, ya sea o no por fallecimiento del titular y en la que el socio puede, en su caso, ser supérstite. En este supuesto se pretende prever, en estatutos, las relaciones del socio con la sociedad al no poder considerarse automática la designación de representante por no constituir una comunidad en sentido estricto.

El segundo, la lícita posibilidad de designar un representante sucesorio por el causante titular de las participaciones, para facilitar el ejercicio de socio constante de la comunidad hereditaria.

Ambas normas tienen fundamento legal en los artículos 32, 35 y 36 de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, y título competencial constitucional al amparo del artículo 149.6 que establece la competencia estatal en la regulación del Derecho mercantil, sin perjuicio del recurso a la legislación civil aplicable cuando se incida en el contenido de una institución de esta naturaleza.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Justicia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de febrero de 2007,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto tiene por objeto la regulación de la publicidad de los protocolos familiares de las sociedades mercantiles no admitidas a cotización y especialmente el acceso al registro mercantil de los mismos.

Artículo 2. Definición de protocolo familiar y su publicidad.

1. A los efectos de este real decreto se entiende por protocolo familiar aquel conjunto de pactos suscritos por los socios entre sí o con terceros con los que guardan vínculos familiares que afectan una sociedad no cotizada, en la que tengan un interés común en orden a lograr un modelo de comunicación y consenso en la toma de decisiones para regular las relaciones entre familia, propiedad y empresa que afectan a la entidad.
2. La sociedad sólo podrá publicar un único protocolo, suscrito por sus socios, si bien el mismo puede ser objeto de diversas formas de publicidad. En el supuesto de que el protocolo familiar afecte a varias sociedades, cada una de ellas podrá publicarlo en la parte que le concierna. Publicada la existencia de un protocolo no podrá reflejarse en el Registro Mercantil la constancia de otro diferente si no se expresare en la solicitud que el que pretende su acceso al registro, es una modificación o sustitución del publicado.
3. La publicidad del protocolo tiene siempre carácter voluntario para la sociedad.

Artículo 3. Requisitos de la publicidad de los protocolos familiares.

1. El órgano de administración será el responsable de la publicación o no del mismo en atención al interés social.
2. La publicación del protocolo, en la web de la sociedad o en el Registro Mercantil, se ajustará en todo caso, a la normativa que sobre protección de datos personales establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y legislación complementaria.

A tal efecto, el órgano de administración deberá contar con el consentimiento expreso de los afectados cuyos datos sean incluidos en el protocolo.

3. Publicada en cualquier forma prevista en este artículo la existencia de un protocolo familiar éste deberá ser actualizado. A falta de esta actualización se presume la vigencia del protocolo familiar.

Artículo 4. Publicidad de los protocolos familiares en el sitio web de la sociedad.

El órgano de administración de las sociedades mercantiles de personas o de capital no cotizadas, podrá acordar la publicación del protocolo familiar en el sitio web de la sociedad cuyo dominio o dirección de internet conste en el Registro mercantil, conforme a lo previsto en el artículo 9 de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

Artículo 5. Constancia registral de los protocolos.

1. El órgano de administración también podrá solicitar del Registrador mercantil, mediante instancia con firma legitimada notarialmente, la constancia en la hoja abierta a la sociedad de la existencia del protocolo familiar con reseña identificativa del mismo en el cual se hará constar si el protocolo es accesible en el sitio corporativo o web de la sociedad que conste en la hoja registral.
2. Si el protocolo familiar se hubiere formalizado en documento público notarial se indicará en la inscripción el Notario autorizante, lugar, fecha y número del protocolo notarial del mismo. En ningún caso podrá ser exigida por el Registrador la presentación del mismo ni será objeto de calificación su contenido, sin perjuicio de que el Registrador deberá comprobar que es accesible en el sitio a que se refiere el apartado anterior y que no existe otro protocolo anterior, salvo que sea modificación o sustitución de éste y así lo haga constar el órgano de administración.

Artículo 6. Protocolo familiar en la presentación de las cuentas anuales.

El órgano de administración, con ocasión de la presentación de las cuentas anuales podrá incluir entre la documentación correspondiente, copia o testimonio total o parcial del documento público en que conste el protocolo de la sociedad en cuanto documento que puede afectar al buen gobierno de la sociedad familiar, el cual será objeto de depósito junto con las cuentas anuales y de calificación por el Registrador.

Artículo 7. Inscripción registral de cláusulas de escrituras públicas en ejecución del protocolo familiar.

Cuando los acuerdos sociales inscribibles se hayan adoptado en ejecución de un protocolo familiar publicado, en la inscripción se deberá hacer mención expresa de esta circunstancia, previa su calificación por el Registrador, y así lo hará constar también la denominación de la escritura pública.

Disposición final primera. Título competencial.

El presente real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.6.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación mercantil.

Disposición final segunda. Modificación del Reglamento del Registro Mercantil aprobado por el Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio.

Uno. El apartado 2 del artículo 114 queda redactado del siguiente modo:

«2. Además, se harán constar en la inscripción los pactos y condiciones inscribibles que los socios juzguen convenientes establecer en la escritura o en los estatutos, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores de la sociedad anónima.

En particular, podrán constar en las inscripciones:

a) Las cláusulas penales en garantía de obligaciones pactadas e inscritas, especialmente si están contenidas en protocolo familiar publicado en la forma establecida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto por el que se regula la publicidad de los protocolos familiares.

b) El establecimiento por pacto unánime entre los socios de los criterios y sistemas para la determinación previa del valor razonable de las acciones previstos para el caso de transmisiones inter vivos o mortis causa.

c) El pacto por el que los socios se comprometen a someter a arbitraje las controversias de naturaleza societaria de los socios entre sí y de éstos con la sociedad o sus órganos.

d) El pacto que establezca la obligación de venta conjunta por los socios de las partes sociales de las sociedades que se encuentren vinculadas entre sí por poseer unidad de decisión y estar obligadas a consolidación contable.

e) La existencia de comités consultivos en los términos establecidos en el artículo 124 de este Reglamento.»

Dos. El párrafo d) del artículo 124.2 queda redactado del siguiente modo:

«d) En el caso de consejo de administración, el poder de representación corresponde al propio consejo, que actuará colegiadamente. No obstante los estatutos podrán atribuir, además, el poder de representación a uno o varios miembros del consejo a título individual o conjunto.

Cuando el consejo, mediante acuerdo de delegación, nombre uno o varios consejeros delegados, se indicará el régimen de actuación.

Además, los estatutos podrán crear un comité consultivo.

Deberá determinarse en los estatutos sociales si la competencia para el nombramiento y revocación del comité consultivo es del consejo de administración o de la junta general;

su composición y requisitos para ser titular; su funcionamiento, retribución y número de miembros; la forma de adoptar acuerdos; las concretas competencias consultivas o informativas del mismo así como su específica denominación en la que se podrá añadir, entre otros adjetivos, el término “familiar”. También podrá hacerse constar en los estatutos sociales cualquier otro órgano cuya función sea meramente honorífica e incluir en ellos el correspondiente sistema de retribución de los titulares de dicho cargo.»

Tres. El apartado 2 del artículo 175 queda redactado como sigue:

«2. Además, se harán constar en la inscripción los pactos y condiciones inscribibles que los socios hayan juzgado conveniente establecer en la escritura o en los estatutos, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores de la sociedad de responsabilidad limitada. En particular, podrán constar en las inscripciones las siguientes cláusulas estatutarias:

a) Las cláusulas penales en garantía de obligaciones pactadas e inscritas, especialmente si están contenidas en protocolo familiar publicado en la forma establecida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto por el que se regula la publicidad de los protocolos familiares.

b) El establecimiento por pacto unánime de los socios de los criterios y sistemas para la determinación del valor razonable de las participaciones sociales previstas para el caso de transmisiones inter vivos o mortis causa o bien para la concurrencia de obligación de transmitir de conformidad con el artículo 188.3 de este Reglamento.

c) El pacto por el que los socios se comprometen a someter a arbitraje las controversias de naturaleza societaria de los socios entre sí y de éstos con la sociedad o sus órganos.

d) El pacto que establezca la obligación de venta conjunta por los socios de las partes sociales de las sociedades que se encuentren vinculadas entre sí por poseer unidad de decisión y estar obligadas a consolidación contable.

e) La existencia de comités consultivos en los términos establecidos en el artículo 185.3 de este Reglamento.»

Cuatro. El párrafo d) del artículo 185.3 queda redactado del siguiente modo:

«En el caso de consejo de administración, el poder de representación corresponderá al propio consejo que actuará colegiadamente.

Además, los estatutos podrán crear un comité consultivo.

Deberá determinarse en los estatutos sociales si la competencia para el nombramiento y revocación del comité consultivo es del consejo de administración o de la junta general; su composición y requisitos para ser titular; su funcionamiento, retribución y número de miembros; la forma de adoptar acuerdos; las concretas competencias consultivas o informativas del mismo, así como su específica denominación en la que se podrá añadir, entre otros adjetivos, el término “familiar”.

También podrá hacerse constar en los estatutos sociales cualquier otro órgano cuya función sea meramente honorífica e incluir en ellos el correspondiente sistema de retribución de los titulares de dicho cargo.

Además, los estatutos sociales podrán atribuir el poder de representación a uno o varios miembros del consejo a título individual o conjunto.

Cuando el consejo, mediante el acuerdo de delegación, nombra una comisión ejecutiva o uno o varios consejeros delegados, se indicará el régimen de la actuación.»

Cinco. El apartado 5 del artículo 186 queda redactado como sigue:

«5. La representación es siempre revocable. Salvo que otra cosa se establezca en los estatutos, de conformidad con el artículo 49 de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, la asistencia personal a la Junta del representado tendrá valor de revocación de la total representación conferida.»

Seis. El apartado 1 del artículo 187 queda redactado como sigue:

«1. En el caso de que se establezcan prestaciones accesorias, los estatutos detallarán su régimen, con expresión de su contenido concreto y determinado, que podrá ser económico o en general cualquier obligación de dar, hacer y no hacer, así como el carácter gratuito o retribuido de las mismas o, en su caso, las garantías previstas en su cumplimiento. En el supuesto de que sean retribuidas, los estatutos habrán de determinar la compensación a recibir por los socios que las realicen, sin que pueda exceder en ningún caso del valor que corresponda a la prestación.»

Siete. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 188, con la siguiente redacción:

«5. Cuando así se establezca en los estatutos sociales, de acuerdo con la legislación civil aplicable, corresponderá al socio titular o, en su caso, a sus causahabientes, el ejercicio de los derechos sociales.

De la misma forma, los estatutos podrán establecer, de conformidad con la legislación civil aplicable, la designación de un representante para el ejercicio de los derechos sociales constante la comunidad hereditaria si así fue establecido en el título sucesorio.»

2.2) Regulación de los Pactos Sucesorios en Aragón

El Título II del Libro Tercero del Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba, con el título de "Código del Derecho Foral de Aragón", el Texto Refundido de las Leyes civiles aragonesas, se ocupa de la sucesión paccionada, recogiendo las siguientes modalidades de pactos sucesorios: de disposición mortis causa de uno o varios contratantes a favor de otro u otros de ellos, de institución recíproca, de disposición mortis causa de los contratantes a favor de tercero o terceros, de renuncia de uno o varios contratantes a la herencia del otro u otros.

"De la sucesión paccionada" se ocupa el Título II del Libro tercero del Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba, con el título de «Código del Derecho Foral de Aragón», el Texto Refundido de las Leyes civiles aragonesas.

Tal y como dispone el Art. 377, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, "son válidos los pactos que sobre la propia sucesión se convengan en escritura pública, así como los que en relación con dicha sucesión otorguen otras personas en el mismo acto". En cuanto a la capacidad requerida, en la norma se precisa que "los otorgantes de un pacto sucesorio deben ser mayores de edad" (Art. 378, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo), debiendo formalizar el pacto personalmente (carácter personalísimo), no admitiéndose por tanto representación (Art. 379, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo).

En cuanto a las modalidades de pactos sucesorios, el Art. 380, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo procede a enumerar los siguientes:

- De disposición mortis causa de uno o varios contratantes a favor de otro u otros de ellos.
- De institución recíproca.
- De disposición mortis causa de los contratantes a favor de tercero o terceros.
- De renuncia de uno o varios contratantes a la herencia del otro u otros.

Por su parte, el Art. 381, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo se pronuncia respecto al contenido de los mismos, señalando que podrán incluir cualesquiera estipulaciones mortis causa a favor de los contratantes, de uno de ellos o de tercero, a título universal o singular, con las sustituciones, reservas, fiducias, modalidades, cargas y obligaciones que se convengan. Asimismo, "además del régimen sucesorio, puede también pactarse en capitulaciones matrimoniales en consideración a la casa, el establecimiento de una comunidad familiar entre instituyentes e instituido y sus familiares, regulando los derechos y las obligaciones de los que la integran". En cuanto al idioma a emplear para su reproducción, el Art. 382, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo dispone que "podrán redactarse en cualquiera de las lenguas o modalidades lingüísticas de Aragón que los contratantes elijan. Si el Notario autorizante no conociera la lengua o modalidad lingüística elegida, el pacto se otorgará en presencia y con intervención de un intérprete, no necesariamente oficial, designado por los otorgantes y aceptado por el Notario, que deberá firmar el documento".

Es conveniente, además, tener en cuenta el carácter de las donaciones, de forma que "la donación universal de bienes habidos y por haber equivale a institución contractual de heredero, salvo pacto en contrario", mientras que "la donación mortis causa de bienes singulares tendrá el carácter de pacto sucesorio" según el Art. 383, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo. En cuanto a la interpretación y normas supletorias, habrá de estarse por lo dispuesto en el Art. 384, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo.

Respecto a los casos de modificación y revocación convencional, señala el Art. 400, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo que "las estipulaciones contractuales pueden modificarse o revocarse mediante pacto sucesorio celebrado por las mismas personas o sus herederos". Asimismo, "cuando solo fueran dos los otorgantes del pacto, también podrá ser modificado o dejado sin efecto por ulterior testamento mancomunado otorgado por ambos".

Prevé el Art. 401, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, por su parte, la particularidad de revocación unilateral, que solamente se permite en determinados supuestos:

Por las causas expresamente pactadas.

Por incumplimiento grave de las cargas y prestaciones impuestas al instituido, así como cuando éste, con su conducta, impida la normal convivencia familiar si esta hubiera sido pactada.

Por haber incurrido el instituido en causa de indignidad o en situación que, de ser legitimario, implicaría causa de desheredación.

La revocación unilateral deberá, además, "hacerse en escritura pública, de forma que el Notario la notificará a los demás otorgantes, dentro de los ocho días hábiles siguientes, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar, la falta de notificación no afectará a la eficacia de la revocación". En caso de que la institución contractual se hubiera inscrito en el Registro de la Propiedad, su revocación podrá hacerse constar en el mismo una vez transcurridos tres meses desde el otorgamiento de la escritura.

En lo relativo a los efectos, es preciso hacer la siguiente diferenciación:

Efectos de la revocación en la institución de presente (Art. 402, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo). Si no se hubiera convenido otra cosa, la revocación de la institución de presente produce la reversión al instituyente de los bienes transmitidos al instituido que éste conserve y de los subrogados en ellos.

Efectos en las estipulaciones recíprocamente condicionadas (Art. 403, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo). La nulidad, revocación unilateral o ineficacia de una disposición hereditaria paccionada lleva aparejada la de aquellas que, en el mismo documento, se hallen recíprocamente condicionadas.

Efectos de la nulidad, el divorcio y la separación (Art. 404, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo). Salvo que del contrato resulte otra cosa, las atribuciones sucesorias pactadas entre cónyuges quedarán sin efecto si, al fallecimiento de uno de ellos, estuviera declarada judicialmente la nulidad del matrimonio, decretado el divorcio o la separación o se encontraran en trámite, a instancia de uno o ambos cónyuges, los procedimientos dirigidos a ese fin.

Por último, recordar que la norma regula en detalle, además del "pacto en favor de tercero" (Art. 397-398, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo) y los "pactos de renuncia" (Art. 399, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo) las siguientes instituciones:

-Institución a favor de contratante de presente (Art. 389-391, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo).

-Institución a favor de contratante para después de los días (Art. 397-398, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo).

-Institución recíproca o pacto al más viviente (Art. 397-398, Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo).

2.3) Última reforma de la Comunidad de Aragón en materia de sucesiones y donaciones.

Las modificaciones introducidas por la recién estrenada ley entraron en vigor el 1 de noviembre de 2018, adelantándose así la fecha prevista inicialmente.

El Boletín Oficial de Aragón (BOA) publicó el pasado 20 de septiembre la Ley 10/2018, de 6 de septiembre, de Medidas Relativas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. En ella se introducen diversas modificaciones en la normativa del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD) en la Comunidad Autónoma de Aragón, recogida en el Texto Refundido de las disposiciones dictadas en materia de tributos cedidos, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2005, de 26 de septiembre, del Gobierno de Aragón (TRTC).

El texto definitivo de la ley incorpora una serie de modificaciones respecto del proyecto de ley analizado en el Comentario Tributario Comunidad Autónoma de Aragón 1-2018. En este sentido, cabe destacar la supresión de la regulación inicialmente prevista en el proyecto de ley en relación con el procedimiento para liquidar las herencias ordenadas mediante fiducia, cuya normativa aplicable se está tramitando de forma individualizada mediante proposición de ley sobre la tributación de la fiducia aragonesa en el ISD.

Por otro lado, las modificaciones introducidas por la presente ley entrarán finalmente en vigor el 1 de noviembre de 2018, adelantando la fecha indicada en el proyecto de ley, que preveía su entrada en vigor el 1 de enero de 2019. A continuación se ofrece un resumen de las principales novedades incluidas en el texto definitivo de la ley que modifica el vigente TRTC.

Modificaciones incluidas para adquisiciones 'mortis causa'

1. Modificación de la reducción por adquisición 'mortis causa' de empresa individual, negocio profesional o participaciones en entidades.

En primer lugar, se transforma la naturaleza de la denominada “reducción de empresa familiar” prevista en la vigente normativa autonómica (artículo 131-3 del TRTC) para la adquisición mortis causa de empresa individual, negocio profesional o participaciones en entidades, o el valor de derechos de usufructo sobre los mismos. Esta reducción, fijada en el 99% del valor neto de los citados bienes que proporcionalmente se incluya en la base imponible, pasa a tener la consideración de reducción propia incompatible con la “reducción de empresa familiar” estatal.

La opción por la aplicación de la reducción propia deberá efectuarse en el plazo de presentación de la autoliquidación correspondiente al fallecimiento del causante.

Por una parte, con la entrada en vigor de la ley, a los solos efectos de la aplicación de la reducción en las participaciones en entidades cuya actividad económica, dirección y control radiquen en la Comunidad Autónoma de Aragón, se rebaja del 20% al 10% el porcentaje de participación por parte del grupo de parentesco (cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales hasta cuarto grado del fallecido) establecido para tener derecho a la exención en el Impuesto Patrimonio.

Por otro lado, la ley modifica el requisito de mantenimiento durante cinco años de la participación en entidades establecido para la aplicación de la “reducción de empresa familiar”.

En la normativa anterior, el llamado “requisito de mantenimiento” exigía que la adquisición se mantuviera durante el plazo de cinco años conforme a los requisitos establecidos en la normativa estatal. Además, se regulaba expresamente que en el caso de que no se mantuvieran las participaciones recibidas como consecuencia de una operación de reestructuración ello no supondría perder el derecho a la reducción, excepto si, como consecuencia de dicha operación, la actividad económica, dirección y control de la entidad dejaban de estar radicados en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este caso la ley, en su exposición de motivos, establece expresamente que el objetivo de la reforma aprobada en este apartado es el de vincular el llamado “requisito de mantenimiento” a la permanencia de la actividad económica en el grupo familiar y su desconexión de la obligación de mantener únicamente, en palabras del texto normativo, el “valor económico de lo heredado”.

Así, la redacción definitiva de la ley sobre este asunto establece:

Que la reducción queda condicionada a que el adquirente mantenga las participaciones durante el plazo de los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que falleciera dentro de este plazo.

Que el adquirente no podrá realizar actos de disposición y operaciones societarias que, directa o indirectamente, puedan dar lugar a una minoración sustancial del valor de la adquisición.

Se eliminan así las referencias expresas establecidas en la redacción anterior a que no se pierde el derecho a la reducción cuando las participaciones recibidas no se mantengan como consecuencia de una operación societaria de reorganización, siempre que la actividad económica, dirección y control no dejen de estar radicados en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Finalmente, se ha suprimido en el texto definitivo de la ley la necesidad de mantener durante los cinco ejercicios siguientes al fallecimiento del causante el derecho a la exención en el Impuesto sobre Patrimonio de las participaciones adquiridas, tal y como estaba previsto en el proyecto de ley.

2. Modificación de la reducción por adquisición ‘mortis causa’ por el cónyuge y los ascendientes y descendientes.

Según establece la ley, se modifica la reducción propia para las adquisiciones mortis causa a favor del cónyuge, de los ascendientes y de los descendientes del fallecido. Las modificaciones que se introducen en esta reducción, que asciende al 100% de la base imponible, son las siguientes:

Se amplían los beneficiarios de esta reducción a todos los descendientes del fallecido. Recordemos que en la normativa anterior la reducción solamente la podían aplicar los hijos del fallecido o los nietos del causante (en este último caso solamente cuando hubiera premuerto su progenitor y este fuera hijo del causante).

No obstante, en caso de que se produzcan adquisiciones por parte de descendientes de distinto grado de la misma línea recta descendente (e.g. hijos y nietos de la misma línea), esta reducción se aplicará conjuntamente en cada línea recta descendente, y de forma proporcional a las bases liquidables previas de cada uno de los causahabientes.

Se incrementa el límite de aplicación de la reducción de los 150.000 euros actuales a 500.000 euros (de 175.000 a 575.000 euros en caso de contribuyentes con un grado de discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%).

En cuanto a la forma de aplicar este nuevo límite de 500.000 euros, no varía respecto de la norma predecesora, es decir: (i) esta reducción sólo será aplicable cuando el resto de las reducciones aplicadas, salvo las relativas a beneficiarios de pólizas de seguros de vida, no superen el importe máximo de 500.000 euros, y (ii), el importe de esta reducción sumado al de las restantes reducciones, excluidas las relativas a los seguros de vida, no superarán el importe total de 500.000 euros.

Se elimina el requisito de que el patrimonio preexistente del contribuyente no exceda de 402.678,11 euros.

Se introducen los dos siguientes nuevos supuestos de restricción en la aplicación de la reducción cuando coinciden donante y fallecido en la misma persona: (i) minoración del límite de 500.000 euros en el importe de la reducción para la adquisición de vivienda habitual (ver punto 11) que se hubiera aplicado en donaciones realizadas durante los cinco años anteriores a la fecha de devengo del impuesto y (ii) minoración en el 65% de la suma de las bases imposables correspondientes a las donaciones acogidas a la bonificación del 65% hasta 500.000 euros (ver punto 10) que se hayan realizado en los cinco años anteriores a la fecha de devengo del impuesto.

3. Modificación de la reducción por adquisición ‘mortis causa’ de empresa individual, negocio profesional o participaciones en entidades por causahabientes distintos del cónyuge o descendientes.

La ley modifica la reducción propia para adquisiciones mortis causa de “empresa familiar” por causahabientes distintos del cónyuge o descendientes aumentando su porcentaje, del 30% actual al 50%, aplicable sobre el valor neto de la “empresa familiar” adquirida.

Dicho porcentaje se incrementa hasta el 70% cuando se trate de entidades de reducida dimensión en el sentido del artículo 101 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

El resto de requisitos se mantienen sin modificación.

4. Modificación de la reducción por la creación de empresas y empleo.

La ley incrementa el porcentaje de esta reducción, prevista para aquellas adquisiciones mortis causa que se destinen a la creación de una empresa cuando se cree empleo, del 30% actual al 50%.

El resto de los requisitos para aplicar esta reducción se mantienen sin modificación.

5. Modificación de la reducción por adquisición ‘mortis causa’ de la vivienda habitual de la persona fallecida.

Esta reducción, a diferencia de la “reducción de empresa familiar” que pasa a ser una reducción propia, mantiene el carácter de mejora de la reducción prevista en la normativa estatal.

En relación con su contenido, la ley prevé las siguientes modificaciones:

La elevación del porcentaje de reducción del 99% actual al 100% y del límite del importe de la reducción de los 125.000 euros actuales a 200.000 euros.

Asimismo, se indica que es requisito indispensable para aplicar la reducción el mantenimiento de la “vivienda habitual adquirida” durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante. En la redacción anterior se hacía referencia a la necesidad de mantener “la adquisición”.

Según la redacción prevista en la nueva normativa, la base sobre la que resultará de aplicación la reducción pasa a ser el valor de la vivienda (siendo el valor neto de la vivienda en la anterior redacción).

6. Eliminación de la bonificación del 65% en adquisiciones ‘mortis causa’.

La ley elimina la actual bonificación del 65% de la cuota tributaria prevista para el cónyuge, los ascendientes y los hijos del fallecido en adquisiciones mortis causa y adquisiciones de cantidades percibidas por beneficiarios de seguros sobre la vida siempre que la base imponible sea igual o inferior a 100.000 euros y el patrimonio preexistente del sujeto pasivo no exceda de esta cantidad.

7. Reducción en adquisición ‘mortis causa’ por hermanos de la persona fallecida.

Con carácter de mejora autonómica, se incrementa la reducción estatal prevista para los hermanos del causante, fijándola en 15.000 euros frente a los 7.993,46 euros actualmente previstos en la normativa estatal.

8. Bonificación por la adquisición ‘mortis causa’ de la vivienda habitual de la persona fallecida.

La Ley prevé una nueva bonificación del 65% en la cuota tributaria derivada de la adquisición de la vivienda habitual del causante por parte del cónyuge, descendiente o ascendientes del causante. El porcentaje de bonificación se aplicará sobre la cuota relativa al valor neto de la vivienda integrado en la base liquidable de la adquisición hereditaria.

Para la aplicación de la citada bonificación se establecen los siguientes requisitos:

El valor de la vivienda deberá ser igual o inferior a 300.000 euros.

La vivienda adquirida deberá mantenerse durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo en caso de fallecimiento del adquirente durante ese plazo.

9. Reducción en la adquisición ‘mortis causa’ por descendientes, ascendientes, y cónyuge del causante fallecido por actos de terrorismo o violencia de género.

La Ley introduce una nueva reducción propia del 100% de la base imponible que corresponda a las adquisiciones hereditarias realizadas por descendientes, ascendientes y cónyuge del causante que fallezca como consecuencia de actos de terrorismo o de violencia de género.

Modificaciones en adquisiciones ‘inter vivos’

10. Modificación de los requisitos para aplicar la bonificación de la cuota del impuesto a favor del cónyuge y los hijos del donante.

La Ley prevé las siguientes modificaciones de los requisitos para la aplicación de la bonificación del 65% en la cuota tributaria derivada de adquisiciones inter vivos por el cónyuge y los hijos del donante:

Se incrementa el límite de la base imponible máxima de la donación para que pueda resultar de aplicación la bonificación de 75.000 a 500.000 euros. A efectos de calcular este límite, se considerará el valor total de las donaciones recibidas por el donatario, incluida aquella en la que se aplique esta bonificación, en los cinco años anteriores.

Se elimina el requisito de que el patrimonio preexistente del contribuyente no exceda de 100.000 euros.

Se añade la incompatibilidad con la nueva reducción para la adquisición de vivienda habitual (ver punto 11), además de las ya previstas en relación con otras reducciones para adquisiciones inter vivos.

Se elimina la restricción a la aplicación de esta bonificación de que el contribuyente no se hubiera aplicado en los cinco años anteriores a la fecha de devengo del impuesto la reducción por adquisiciones inter vivos para cónyuges e hijos del donante del 100% hasta 75.000.

11. Nueva reducción de la base imponible del impuesto a favor de los hijos del donante para la adquisición de vivienda habitual.

De acuerdo con lo dispuesto la Ley, se introduce una nueva reducción propia del 100% de la base imponible correspondiente a las donaciones dinerarias realizadas a favor de los hijos para la adquisición de primera vivienda habitual, así como de las donaciones de bienes inmuebles que vayan a ser utilizados como primera vivienda habitual, siempre que, en ambos casos, la vivienda se sitúe en alguno de los municipios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los requisitos de esta donación son los siguientes:

Que el importe de esta reducción sumado al de otras reducciones aplicadas por el contribuyente por adquisiciones inter vivos en los últimos cinco años, haya una o varias donaciones, de uno o varios donantes, no supere los 250.000 euros. En caso contrario, se aplicará la reducción en la cuantía necesaria hasta alcanzar dicho límite.

Que el patrimonio preexistente del donatario no supere los 100.000 euros.

Que el inmueble reúna las condiciones de vivienda habitual fijadas por el IRPF vigente a 31 de diciembre de 2012 para la deducción por inversión para vivienda habitual.

Que en caso de donación de dinero, la vivienda se adquiriera en los doce meses anteriores o posteriores a la donación.

Que la vivienda habitual adquirida o recibida mediante donación mantenga tal condición durante los cinco años posteriores a la adquisición.

Que la autoliquidación correspondiente a la donación en la que se aplique este beneficio se presente en el plazo establecido para ello.

Si en los cinco años posteriores a la donación se produce una sucesión en la que causante y causahabiente coincidan con donante y donatario, la cuantía aplicada de esta reducción se integrará en el cómputo de los límites para la aplicación de la reducción para adquisiciones mortis causa del 100% hasta 500.000 euros (ver punto 2).

Esta reducción, resulta de aplicación también a los nietos del donante cuando hubiera premuerto su progenitor, siendo este hijo del donante.

Los hijos del donante podrán aplicarse también esta reducción, en la adquisición de vivienda habitual, cuando hubieran perdido la primera vivienda habitual como consecuencia de la dación en pago o de un procedimiento de ejecución hipotecaria y se encuentren situación de vulnerabilidad por causas socioeconómicas según se define en la Ley.

Por último, se prevé la incompatibilidad con los incentivos previstos para las donaciones a favor del cónyuge y los hijos del donante (reducción del 100% hasta 75.000 euros y bonificación del 65% hasta 500.000 euros previstas en los artículos 132-2 y 132-6 del TRTC).

Modificaciones relativas a procedimientos tributarios

12. Modificación del artículo relativo al incumplimiento de los requisitos para la aplicación de reducciones.

La ley actualiza esta norma procedimental de forma que el procedimiento a seguir en caso de incumplimiento de los requisitos para el acceso a una reducción, una vez aplicada, se refiera a las nuevas reducciones introducidas.

En particular, se incluye que el incumplimiento en los requisitos de mantenimiento y el resto de condiciones establecidas en las reducciones por adquisición mortis causa de empresa familiar por causahabientes distintos del cónyuge o descendientes (ver punto 3), en la reducción mortis causa por adquisición de vivienda habitual (ver punto 5), en la bonificación mortis causa por adquisición de vivienda habitual (ver punto 8), y en la reducción por adquisición inter vivos para la adquisición de vivienda habitual (ver punto 11), o de los requisitos de mantenimiento y permanencia previstos en el artículo 20 de la ley del ISD estatal, implican la obligación de pago de la cuota dejada de ingresar por su aplicación, junto con intereses de demora, en el plazo de un mes desde que se produzca el incumplimiento.

Otras modificaciones

13. Equiparación de las uniones de parejas estables no casadas a la conyugalidad.

La ley prevé, mediante la introducción de una nueva disposición adicional única, que las referencias realizadas a los cónyuges en la regulación del ISD del TRTC se entienden también realizadas a las parejas estables no casadas según se definen en el Código de Derecho Foral de Aragón, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Que la pareja estable no casada se encuentre inscrita, al menos con cuatro años de antelación al devengo del impuesto correspondiente, y se mantengan en dicho momento los requisitos exigidos para su inscripción, en el Registro Administrativo de parejas estables no casadas, aprobado por Decreto 203/1999, de 2 de noviembre, del Gobierno de Aragón.

Que se encuentre anotada o mencionada en el Registro Civil competente cuando así lo exija la legislación estatal.

Que no exista, entre los miembros de la pareja estable no casada, relación de parentesco en línea recta por consanguinidad o adopción, ni como colaterales por consanguinidad o adopción hasta el segundo grado.

14. Modificación de los requisitos para la acreditación de la presentación y pago del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados o del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones cuyos rendimientos estén atribuidos a la Comunidad Autónoma de Aragón.

De acuerdo con lo previsto en la normativa anterior, la presentación y/o pago del impuesto por medios físicos se entendían acreditados cuando el documento presentado incorporara la nota justificativa del mismo y se acompañara al correspondiente ejemplar de autoliquidación, ambos debidamente sellados por la oficina tributaria de la Comunidad Autónoma de Aragón. En el supuesto de declaraciones tributarias efectuadas por los medios telemáticos habilitados por la Comunidad Autónoma de Aragón, la acreditación de la presentación y pago se consideraban acreditados por la mera aportación del correspondiente modelo de pago telemático.

La nueva redacción del artículo establece que, a efectos de la acreditación de la presentación, autoliquidación y/o pago para la inscripción en los correspondientes registros públicos y ante los correspondientes órganos judiciales, intermediarios

financieros, entidades bancarias, aseguradoras, asociaciones, fundaciones, sociedades, funcionarios, particulares o cualesquiera otras entidades públicas o compañías privadas, será válida la correspondiente Diligencia de presentación extendida por la oficina tributaria competente.

El contenido mínimo de la Diligencia de presentación debe incluir las siguientes indicaciones:

Descripción del documento presentado. Si este consistiera en un documento notarial debe identificar al notario otorgante e incluir el número de protocolo y la fecha de otorgamiento.

Descripción de la/s autoliquidación/es e identificación mediante su número de justificante con mención del hecho imponible o el concepto del mismo, fecha de devengo, obligado tributario y, en su caso, el importe ingresado.

Asimismo la nueva redacción permite la incorporación de la diligencia de presentación al propio documento o que la misma se encuentre en soporte independiente, así como el formato papel o electrónico en función de la forma de presentación.

2.4) Última reforma del Código Civil Español en materia de sucesión de la empresa familiar.

Desde una perspectiva sucesoria, la empresa se concibe como una organización integrada por varios elementos que constituyen un objeto unitario, con una unidad funcional y orgánica que ha de quedar al resguardo de las sucesivas transmisiones y que se mantiene íntegra incluso durante la yacencia de la herencia. El testamento es la forma mediante la cual el empresario organiza su sucesión, ya sea (re)organizando la empresa individual y traspasando el poder de decisión al hijo o hijos que tienen más cualidades o estén más preparados para hacerse cargo o bien, en el caso de las sociedades familiares, distribuyendo las acciones o participaciones o atribuyendo también a alguno de los hijos la capacidad de decidir y gestionar, mientras que al resto les puede dejar el derecho a percibir parte de las utilidades. Obviamente, la problemática que se plantea es muy diferente si se trata de un empresario individual o bien de una empresa con forma

societaria. Sin ir más lejos, la responsabilidad frente a los acreedores por las deudas generadas por el ejercicio de la empresa es muy diferente en uno y otro caso: la empresa individual, por ejemplo, aunque, obviamente integra una unidad patrimonial, no llega a ser un patrimonio separado, en el sentido de que de las deudas del causante responde todo el patrimonio, no sólo el estrictamente empresarial. Eso no quita, evidentemente, que después de que el heredero o sucesor de la empresa haya pagado una deuda derivada de la actividad empresarial pueda dirigirse –ya en relaciones internas- contra el auténtico titular que se deberá hacerse cargo, ya que la empresa, como objeto de la herencia, constituye una unidad que comprende el activo y el pasivo. En cambio, si la empresa se estructura en forma de sociedad mercantil (a menudo como sociedad de responsabilidad limitada) se obvian bastantes de las contingencias que genera la sucesión mortis causa, dado que las personas jurídicas no causan una sucesión en sentido estricto.

Si la empresa ha adoptado la forma de una sociedad mercantil, nos encontramos ante un sujeto de derecho diferente al causante, es decir, ante una persona jurídica, y ello es así aunque se trate de una sociedad de tipo unipersonal. La muerte del empresario no implica ningún cambio en las relaciones jurídicas de las que era titular la empresa, sino que únicamente afecta a la titularidad de los títulos representativos de la sociedad que pertenecían al causante.

Sin obviar totalmente la particular problemática que plantea la empresa individual, en este trabajo me centraré fundamentalmente en la de tipo societario. En la empresa individual, la sola muerte del empresario y la subsiguiente llamada a una pluralidad de sucesores, por ejemplo, puede hacer peligrar por sí sola la propia subsistencia de la empresa, ya que la posibilidad de que se acabe liquidando es mucho más elevada; en la sociedad familiar mercantil, en cambio, el riesgo de desintegración no radica tanto en este ámbito material, sino que en la atribución de las participaciones representativas del capital de la sociedad, la familia pierda su control.

En el momento de otorgar testamento y hacer las oportunas previsiones para la conservación de la empresa y facilitar así su continuidad efectiva (normalmente cuando ya está en manos de uno de los hijos o descendientes del fundador), el empresario tropieza con dos obstáculos de cierto calado: las legítimas y la partición. La Disposición Final Primera de la Ley 7/2003, de 1 de abril, de la Sociedad Limitada Nueva Empresa, que modifica los artículos 1056, 1271 y 1406.2 CC intenta dar respuesta a esta

problemática. Conviene aclarar, sin embargo, que ésta no era una preocupación inicial del Proyecto presentado por el gobierno (BOCG. Congreso de los Diputados, serie A, núm. 98-1, de 14 de junio de 2002), ya que no contenía ninguna norma que modificara el Código Civil, sino que su inclusión deriva de una enmienda que presentó el Grupo parlamentario Popular del Senado.

Precisamente, la Exposición de Motivos de la mencionada Ley modificadora evidencia una clara voluntad de facilitar la continuidad efectiva de la empresa, cuando afirma que “[...] se introducen modificaciones en el Código Civil vigente en tres aspectos puntuales en los que se ordenan las relaciones entre los miembros de una familia y la sucesión de la unidad productiva, para dotarla de instrumentos que permitan diseñar, en vida del empresario, la sucesión más adecuada de la empresa en cualquiera de sus posibles configuraciones: societarias, empresa individual, etc. Estas modificaciones, aplicables exclusivamente al territorio regido por el Código Civil, de acuerdo con el art. 149.1.8 a de la Constitución española, se hacen atendiendo, además, a un criterio integrador del ordenamiento privado en el conjunto de las legislaciones civiles del Estado”. Por cierto, con estas palabras, el legislador estatal hace una declaración de intenciones de iniciar, por lo menos en esta materia, un proceso de confluencia con los derechos civiles autonómicos.

Evidenciando una técnica legislativa muy deficiente, se observa que esta parte de la Exposición de Motivos está repetida al final del apartado II de la misma Exposición de Motivos. Por otro lado, la aplicabilidad exclusiva en territorio donde rige el Código civil español ha sido duramente criticada, porque se entiende, con razón, que no es adecuado que la ley afirme que unos determinados preceptos son aplicables exclusivamente dentro del territorio del derecho del Estado, sino que será el contenido de los propios derechos forales el que determinará en cada caso la hipotética aplicación –o no aplicación- supletoria, como sucede con el resto del Código civil.

Entrando en el contenido concreto de esta reforma del Código Civil español, cabe destacar, en primer lugar, que los cambios que se han introducido no han sido demasiado relevantes con vistas al objetivo de alcanzar, al menos en este punto, la finalidad pretendida. En efecto, el apartado 2 del art. 1056 CC no ha visto alterado sustancialmente su enfoque originario, que ya era el de facilitar la sucesión en la empresa (explotación agrícola, industrial o fabril, en la expresión empleada por la redacción del año 1889), dado que el precepto se sigue centrando en el instrumento

particional, es decir, un acto unilateral revocable a voluntad, aunque, en esta declaración de voluntad particional, hayan intervenido los hipotéticamente favorecidos.

Concretamente, ahora el art. 1056.2 dispone que:

“El testador que en atención a la conservación de la empresa o en interés de su familia quiera preservar indivisa una explotación económica o bien mantener el control de una sociedad de capital o grupo de éstas podrá usar de la facultad concedida en este artículo, disponiendo que se pague en metálico su legítima a los demás interesados. A tal efecto, no será necesario que exista metálico suficiente en la herencia para el pago, siendo posible realizar el abono con efectivo extra hereditario y establecer por el testador o por el contador partidor por él designado aplazamiento, siempre que éste no supere cinco años a contar desde el fallecimiento del testador; podrá ser también de aplicación cualquier otro medio de extinción de las obligaciones. Si no se hubiere establecido la forma de pago, cualquier legitimario podrá exigir su legítima en bienes de la herencia. No será de aplicación a la partición así realizada lo dispuesto en el artículo 843 y en el párrafo primero del artículo 844.

Aparte de que la excepcionalidad de esta facultad particional que permite la atribución en metálico de la legítima al resto de hijos ya quedó bastante diluida después de que, el año 1981, se reformasen los artículos 841 a 847 CC permitiendo de una forma lo suficientemente generalizada el pago de la legítima en dinero, ahora la nueva redacción del art. 1056 CC no pasa de ser un paso poco firme en la dirección de abrir vías específicas para la sucesión de la empresa familiar. Se limita a sustituir la palabra ‘padre’ por ‘testador’, a añadir que la facultad de pagar la legítima en metálico no sólo encuentra su justificación en el interés de la familia, sino que la tiene también en la conservación de la empresa (cosa que, sin demasiado esfuerzo, podía considerarse implícito en el texto originario) y a introducir algún otro matiz de carácter menor. Lo más novedoso es quizá, de un lado, la ampliación

Del tipo de explotación a la cual ahora alcanzan estas facultades particionales y, del otro, que asimila el mantenimiento del control de una sociedad de capital o grupo de éstas al concepto tradicional de conservación de la empresa. Por lo que respecta al primer aspecto, hay que destacar, únicamente, que allá donde decía explotación agrícola industrial o fabril, la nueva redacción lo convierte en “[l]a explotación económica o el mantenimiento del control de una sociedad de capital o grupo de sociedades”, lo que parece abundar en la idea de que se ha querido ir más allá de las relaciones paterno-

filiales y modernizar el marco anquilosado que reflejaban las referencias a los concretos tipos de explotación que enumeraba la redacción originaria del Código. En relación con la inclusión de la referencia al mantenimiento del control de una sociedad de capital, la nueva redacción viene a impedir la interpretación (como la que antiguamente había hecho la STS de 28 de mayo de 1958) que entiende que la voluntad de mantener, por acto particional, en una sola mano un paquete de acciones suficientes para conservar el control de una sociedad anónima dentro de la familia, no cae dentro del ámbito de aplicación del art. 1056.2 CC.

Es evidente que las empresas constituidas en forma de sociedad mercantil pueden perder su unidad si pasan a manos ajenas a la familia; aun así, dependerá que ésta mantenga o no en su poder un número de acciones o participaciones suficiente para preservar la capacidad decisoria sobre ella. Podría afirmarse con más exactitud que lo que persigue el art. 1056 no es tanto la unidad de explotación, sino mantener la empresa en el ámbito familiar. Otra novedad que introduce la reforma de 2003 es aclarar que el dinero para pagar la legítima puede ser extra hereditario y permite el pago diferido de ésta, sin que sea necesario que todos los hijos o descendientes confirmen expresamente la partición, ni tampoco la autorización judicial. La decisión de pagar en dinero es eficaz aunque no se comunique a los perceptores en el plazo de un año desde la apertura de la sucesión.

En cualquier caso, en contra de lo que insinúa algún autor, no parece que esta partición ‘inter vivos’ participe de la naturaleza de un contrato sucesorio. En primer lugar, porque el precepto en cuestión habla de testador y, por otro lado, porque se limita a legitimar el ejercicio de la facultad que prevé el apartado primero del mismo art. 1056 CC, es decir, para hacer la partición, tanto si se hace por acto entre vivos como de última voluntad, con el efecto de que la partición será vinculante mientras no perjudique a la legítima (que, no lo olvidemos, el testador podrá ordenar que se pague en metálico al resto de interesados). Sin embargo, de aquí a afirmar directamente que la partición por acto ‘inter vivos’ es un pacto sucesorio hay un abismo; y ello aunque contrapuesta, como la contrapone este precepto, a la partición por acto de última voluntad, lo más fácil sería considerar que la primera es irrevocable. No lo es, ya que como mayoritariamente se ha puesto de relieve en el Código español, la partición ‘inter vivos’ sólo puede ser un acto por causa de muerte y, a la vez, de última voluntad, es decir, revocable libremente. Dicho en otras palabras, con aquella expresión simplemente se ha querido remarcar que el testador puede efectuar la partición al margen de las solemnidades propias del

testamento. Es más, aunque se entendiese que el calificativo ‘inter vivos’ alude a una partición que se acuerda entre el testador y los coherederos instituidos, nada impediría que aquel pudiese revocarla libremente, como, de forma unánime – insisto- admite la doctrina y la jurisprudencia. En síntesis, aunque la referencia que el art. 1271 hace al 1056 CC se pudiera justificar entendiendo que se está refiriendo a una partición mutuamente acordada, a efectos prácticos, se comprueba que no hay casi diferencias entre la partición que el testador hace en un testamento o acto de última voluntad y la que realiza por acto ‘inter vivos’, ya que el causante siempre la puede cambiar.

Y eso es así porque, como decía, la partición ‘inter vivos’, incluso la realizada con la participación de los propios interesados, no es un contrato sucesorio, sino un simple acto particional que se sustenta en un acuerdo de voluntades que no puede alterar la naturaleza revocable del testamento, anterior, simultáneo o posterior, al cual necesariamente debe estar vinculado. Ello no quita que la partición hecha por el mismo testador constituya un buen instrumento para evitar algunas de las tensiones y también los litigios que suelen surgir entre los familiares llamados a la herencia, en la medida en que evita que entren en una situación de comunidad, y también, fundamentalmente, permite encarrilar la continuidad de la empresa, sin contar, sin embargo, con la garantía de la irrevocabilidad, propia de la sucesión contractual.

Lo dicho hasta aquí permite concluir que, en este punto, la reforma del Código civil español operada en el año 2003 no ha cambiado mucho las cosas respecto del derecho hasta entonces vigente. No ha afectado a los arts. 826 y 827 que son los preceptos del Código Civil español donde más claramente se abre la posibilidad de la sucesión contractual, en la medida en que admiten la promesa de mejorar o no mejorar hecha en capitulaciones matrimoniales. Esta promesa mantiene la estructura típica del contrato sucesorio, es decir, una estipulación capitular donde el padre de uno de los contrayentes promete mejorar al hijo que se case.

Sobre la promesa de mejorar o no mejorar como excepción a la regla general de prohibición de los pactos sucesorios se sostiene, siguiendo los antecedentes históricos de la Ley 22 de Toro, que la promesa equivale a una disposición sucesoria, es decir, aunque el promitente no la ratifique en un testamento posterior se tiene por hecha. Otra herramienta importante para la conservación de la empresa es la mejora en cosa determinada y el legado de cosa específica y determinada, figuras reguladas en los arts.

829 y 882 CC, respectivamente, los cuales permiten que el empresario causante de la sucesión elija de entre los hijos y descendientes aquél que considere más idóneo.

Con todo, hay que tener en cuenta que cada vez son más las voces que hacen eco de la conveniencia de eliminar la prohibición de los pactos sucesorios del Código civil.

El otro precepto que ha sido modificado por la Ley 7/2003, de 1 de abril, es el art. 1271.2 CC, sin que eso haya comportado tampoco ningún cambio significativo en esta materia: sigue sin admitir los contratos sobre la herencia futura. En tal caso la nueva redacción se ha limitado a añadir la expresión “[...] y de otras disposiciones particionales”. En efecto, el hecho de que parezca aludir a la partición por actos ‘inter vivos’ hecha por el mismo testador, como si fuera una especie de contrato sucesorio no nos debe hacer perder de vista que, en vida del causante, la partición es plenamente revocable. Es decir, como cualquier acto particional realizado por el testador, se puede ver afectada por un cambio de su voluntad institutiva.

Conviene insistir nuevamente en qué la problemática es muy diferente según se trate de un empresario individual o bien de una sociedad. En este último caso ya hemos aludido a otras formas de garantizar la continuidad empresarial, como son las cláusulas de aprobación o el establecimiento de derechos de adquisición preferente, la emisión de acciones o participaciones sin voto con las que puede asegurarse también la continuidad de la dirección empresarial sin excluir de la titularidad al resto de legitimarios.

Finalmente, fuera ya del ámbito estricto del derecho de sucesiones, pero en cierta medida vinculado con él, la Ley 7/2003 ha modificado el art. 1406 CC relativo a la liquidación del régimen económico matrimonial de gananciales. Y lo ha hecho, como ya hemos advertido antes, porque el régimen de comunidad constituye un obstáculo en la sucesión de la empresa, puesto que, a menudo, aboca a su división. Ahora bien, aunque, mayoritariamente, se considera que el régimen económico es un punto clave en la conservación de la empresa familiar, la realidad es que la reforma, en este punto, ha sido más bien un simple maquillaje, pues solamente se ha pasado de decir que cada cónyuge tiene derecho a que se incluya preferentemente en su haber, hasta donde este alcance “La explotación agrícola, comercial o industrial que hubiera llevado con su trabajo”, a afirmar que el mencionado derecho alcanza “La explotación económica que gestione efectivamente”. En efecto, sólo si se entiende que esta norma no se circunscribe únicamente a los supuestos de disolución y liquidación de la sociedad de gananciales derivadas normalmente de una crisis matrimonial, o de cambio voluntario de régimen

económico, sino que incluye también los casos de disolución por muerte (y, por lo tanto, aquellos en que el cónyuge superviviente que gestiona efectivamente la empresa o los sucesores del premuerto que la gestionaba tienen derecho a que les sea adjudicada preferentemente), el precepto llegará a tener alguna utilidad en el ámbito de la sucesión empresarial. En los casos de disolución por muerte, hay que hacer previamente la liquidación del régimen de gananciales entre el cónyuge viudo y los herederos del premuerto y será entonces cuando tendrá sentido prever cuál es el futuro de la empresa familiar. A diferencia del derecho catalán, el Código español no ha aprovechado la reforma para regular los pactos en previsión de una crisis matrimonial o de pareja que tanta utilidad pueden tener en la preservación de la empresa familiar en caso de que la crisis llegue a ser una realidad, a saber, la predeterminación de los criterios para fijar la compensación del trabajo para la casa o para el otro cónyuge, o para la pensión compensatoria, la atribución del uso de la vivienda conyugal y, en su caso, posibles renunciaciones.

3. PROTOCOLO FAMILIAR DE LA EMPRESA TENIAS S.A.

3.1) PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Tenías S.A. es una empresa familiar situada en Ejea de los Caballeros, al noroeste de la provincia de Zaragoza y que actualmente posee un capital social total de 306510 euros dividido entre 14 accionistas. Desde su fundación en 1956 como taller de reparación de maquinaria agrícola, se ha ido adaptando a las necesidades que ha exigido éste sector, y hoy en día posee una dilatada experiencia en el diseño, fabricación y comercialización de palas cargadoras e implementos agrícolas y ganaderos. Toda esta experiencia, unida a que todas sus secciones están dotadas de la maquinaria y medios tecnológicos más actuales, hacen que sus fabricados gocen de una excelente reputación en más de 50 países en el mundo. Los más de 60 años en el sector, son el aval más importante que garantiza y da credibilidad a esta empresa que siempre ha gozado de la máxima confianza de sus clientes. Su personal se divide en los siguientes departamentos: Producción, Ventas, Repuestos, I+D+I y Administración. Las cuales a su vez se subdividen en varias áreas. Trabajan en ella más de 50 empleados, los cuales están repartidos entre la empresa matriz, la cual alberga la inmensa mayoría de los trabajadores, y las tres sucursales situadas en Sevilla, Albacete y Valladolid. Tenías S.A. comenzó siendo propiedad de Jesús Tenías en un principio, sin embargo, en el año 1978 se constituyó como una sociedad anónima pasando a dividirse los porcentajes de participación a partes iguales entre José, Gregorio y Jesús. Desde su constitución, la empresa no ha parado de crecer y ha llegado a alcanzar dimensiones prácticamente impensables en el momento de su constitución. Actualmente es una empresa líder en el sector nacional y con una gran proyección internacional.

3.2) RESEÑA HISTÓRICA DE TENÍAS S.A.

En 1956 Jesús Tenías abrió un pequeño taller de reparación de Maquinaria Agrícola en los garajes donde vivía junto a su familia. Sus hermanos Gregorio y José trabajaban en talleres de maquinaria agrícola de la localidad y cuando terminaban de trabajar ayudaban a su hermano en las labores de reparación. Al poco tiempo José y Gregorio se unieron al taller familiar de Jesús dejando sus trabajos. También sus hermanos Luis y Juan dedicados a la agricultura ayudaban en lo que podían a sus hermanos. En un

principio se dedicaban a reparar todo tipo de aperos agrícolas de la época como remolques, subsoladores,...etc. Más tarde se comenzó con la fabricación de arados y otros aperos agrícolas como traíllas. Este fue su producto estrella durante muchos años y con el que cogieron fama y renombre a nivel nacional, posteriormente aparecieron las palas cargadoras que fue lo que le dio una dimensión mayor a la empresa, la ampliación de instalaciones, la compra de nuevas máquinas y el aumento de personal, poco a poco se fue dejando de lado las reparaciones para centrarse en la fabricación de palas cargadoras y otros complementos de maquinaria agrícola. En estos años de expansión entra en la Empresa la segunda generación. Así, fue creciendo hasta convertirse en lo que es hoy en día, una empresa de enorme importancia en el mercado nacional de la maquinaria agrícola con mucha proyección internacional.

3.3) TRABAJO Y FAMILIA

En la empresa Tenías S.A. trabajan activamente 6 primos de primer grado, puesto que la empresa se encuentra actualmente en transición de la segunda a la tercera generación, entre los que se encuentran Angel Tenías (Director de Repuestos y Expediciones), Javier Tenías (Director de I+D+I) y Jesús Tenías (CEO) por la parte de Jesús Tenías, Fernando Tenías (Director Comercial) por parte de Gregorio Tenías y Carlos Tenías(Director de Producción) y Ana Tenías(Directora Financiera) por parte de José Tenías.

3.4) VALORES Y PRINCIPIOS DE LA FAMILIA EMPRESARIAL

La cultura empresarial transmitida a la familia por las primeras generaciones ha sido el nexo de unión que ha permitido el crecimiento de la Empresa. El diálogo, el consenso entre todas las partes, el respeto a las personas y la honestidad en el trabajo han permitido este crecimiento. Es por ello que la Empresa desea seguir creciendo con la entrada de las nuevas generaciones transmitiendo los mismos valores de unión de nuestros antepasados adaptados a los nuevos tiempos. El crecimiento de la empresa ha derivado a su vez en un crecimiento de los valores personales de los trabajadores así como de los que la empresa representa. El altruismo predominante a la hora de trabajar en equipo, el cual, deriva de la intención de la empresa de hacer un mayor énfasis en la visión de los objetivos a nivel conjunto que a nivel individual, favorece las relaciones interpersonales entre los trabajadores y crea un ambiente propenso para el aumento de la productividad. Así como también la cercana relación entre los altos cargos de la empresa con todos los trabajadores, que transmite al trabajador esa sensación de

cercanía favorecedora del ambiente empresarial que tanto se busca conseguir. Ambos son importantes valores que junto a la humildad y al trabajo duro asientan las bases morales de Tenías S.A.

3.5) CONDICIONES DE INGRESO DE FAMILIARES A LA EMPRESA

La empresa estará abierta para la familia siempre y cuando se requiera algún cargo en ésta, esto es, que no se crearán puestos artificiales para la incorporación de los miembros de la familia y siempre anteponiendo los méritos profesionales a los familiares. Sin embargo, respecto al Consejo de Administración esto cambia, para poder obtener uno de los tres puestos directivos de los que consta el consejo de Administración, será necesario un largo proceso de preparación, ya que, un puesto de semejante responsabilidad requiere no sólo de unas altas competencias y estudios, sino también de un profundo conocimiento de la empresa tanto a nivel general como a nivel específico en los ámbitos directamente relacionados con el puesto otorgado. El buen trato con el resto de trabajadores será una pieza clave, siendo éste indispensable para recibir a nivel personal el respeto y la confianza en la toma de decisiones por parte del resto de miembros del Consejo de Administración como compañero, del Consejo de Familia como alto ejecutivo de su empresa y de los trabajadores como autoridad. Respecto a los familiares políticos, estarán completamente excluidos de la empresa, incluso como trabajadores.

3.6) POLÍTICA DE PRESERVACION DE LA PROPIEDAD

La transmisión de la propiedad se producirá en base al establecimiento de un proceso sucesorio especificado en el Protocolo Familiar, en el cuál, no se contemplará el paso a terceros ajenos a la familia empresaria. Siempre que un miembro del Consejo de Familia quiera desprenderse de su parte, el resto de la familia tendrá preferencia para comprar sus acciones. En caso de no darse tal circunstancia, el Consejo de Familia tendrá que aprobar su venta a terceros.

3.7) ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO FAMILIAR

Queda sujeto al presente protocolo, y por tanto, debe velar por su cumplimiento, todo miembro de la unidad familiar que esté vinculado a la Empresa de manera contractual o accionarial respetando todos los acuerdos firmados en dicho protocolo.

Para asegurar el cumplimiento futuro del Protocolo, los familiares deberán transmitir a sus descendientes las normas citadas en éste, así como los valores y virtudes que la

empresa representa. Asimismo, no se entenderán afectos al Protocolo Familiar por no formar parte del patrimonio de la empresa, las rentas recibidas por los accionistas de la empresa.

3.8) OBJETIVOS DE LA EMPRESA

El objetivo principal de la Empresa es buscar la mayor rentabilidad posible sin olvidar la calidad y la responsabilidad social. Esto se realiza a través de:

- La planificación del objetivo a largo plazo estableciendo controles y reglas en todas las secciones para verificar el cumplimiento de dicho objetivo.
- La profesionalización de la gestión de cada sección y en definitiva de la Empresa a través del establecimiento de planes de mejora continúa en todas las secciones involucrando al operario. “Cuanto antes se llegue al objetivo de cada sección antes se llegará al objetivo de la Empresa”.
- La realización de controles periódicos de calidad para verificar el producto resultante de cada sección.
- La existencia de un compromiso social de la Empresa en la gestión y reciclado de los residuos producidos, respetando la legislación vigente.
- La atención al cliente y el servicio postventa se cuidan mucho y es uno de los puntos fuertes en los que la empresa destaca respecto a sus competidores según el público, esto es debido al trato personal y a la enorme gama de repuestos y soluciones ofrecidas por los profesionales de esta sección.

3.9) ÓRGANOS DE GOBIERNO

3.9.1) CONSEJO DE FAMILIA

- Función: El Consejo de Familia es el máximo órgano de gobierno de la familia empresaria. Su función principal consiste en mantener la armonía entre el plano familiar y el plano profesional, actuando como mediador entre ambos y evitando que los problemas familiares puedan llegar a influir en la empresa. Actúa como Junta de

Accionistas puesto que todos los familiares del Consejo son a su vez accionistas. Como tal, deberá aprobar las cuentas anuales, el informe de gestión del consejo de administración, la aplicación del resultado, la modificación de estatutos, modificaciones estructurales, la separación o exclusión de socios, la disolución de la sociedad (si se diese el caso) o venta de activos esenciales entre otras. No debe confundirse con su complementario, el Consejo de Administración, puesto que es el otro gran órgano de gobierno, sin embargo, éste gestiona y representa a la empresa.

-Participantes: Está formado por todos los familiares que posean acciones de la empresa que sean mayores de 18 años y estos deberán asistir a las reuniones convocadas por el Presidente del Consejo de la Familia para consensuar los diferentes temas a tratar. Actualmente hay 14 miembros. Excepcionalmente, los familiares políticos podrán asistir a las reuniones siempre y cuando no haya oposición por parte de otros participantes. En caso de no poder asistir a la reunión, puede designarse al cónyuge correspondiente como representante del accionista, en cuyo caso tendrá pleno derecho de asistir a la reunión aunque se diese el caso de haber oposición de otros participantes.

-Las reuniones tendrán lugar en las oficinas de Tenías S.A. como mínimo, una vez cada trimestre para poder efectuar el correcto seguimiento de la empresa pero se podrán convocar tantas como se considere oportuno para tratar correctamente los temas o las decisiones que fueren necesarios. El encargado de convocar todas estas reuniones será el Presidente del Consejo Familiar, quien será elegido por el resto de integrantes del Consejo de Familia y que en ninguno de los casos podrá ser también uno de los tres miembros del Consejo de Administración. Su mandato será de 4 años salvo renuncia voluntaria o moción de censura por 2/3 partes del Consejo. Sus principales funciones consistirán en velar por el cumplimiento del Protocolo Familiar, encargarse de la definición de los valores institucionales de la empresa en concordancia con los de la familia empresaria así como de su predicación y transmitir al Consejo de la Administración la posición y las decisiones adoptadas por el Consejo de Familia como su representante.

Estas decisiones serán tomadas en consenso de todo el Consejo de la Familia y en primer lugar se pretenderá llegar a un acuerdo unánime entre todos sus miembros de forma oral, si esto no fuera posible, la decisión a tomar se someterá a votación, en dónde los votos de todos los integrantes tendrán una validez acorde al número de

acciones que posea cada uno y en dónde se deberá obtener 2/3 de la votación para la toma de decisiones económicas y simple mayoría para el resto de decisiones que no afecten al capital.

3.9.2) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Es el máximo órgano de Gobierno de la empresa familiar.

Sus principales funciones son encargarse de la gestión y administración de la empresa y transmitir al Consejo de la Familia las aspiraciones de la empresa como negocio, actuando como nexo entre ambos.

Para un correcto desempeño de las aspiraciones de la empresa de forma competitiva, es indispensable que todos los miembros de este Consejo cumplan con sus labores de responsabilidad social de cara a cada uno de sus puestos, ya que constituyen la máxima autoridad administrativa de la empresa.

Este Consejo estará formado por tres personas, que ostentarán los puestos de mayor responsabilidad administrativa dentro del plano empresarial y que serán elegidas por el Consejo de Familia:

- El Secretario General de la Empresa y Presidente del Consejo de Administración
- El Director de Producción y Secretario del Consejo de Administración
- El Gerente de la empresa

Estas tres personas serán el núcleo de toma de decisiones administrativas en el seno de la empresa y someterán a votación las decisiones a tomar contando con un voto cada una de ellas.

Además, si la situación lo requiere, se podrá convocar la ayuda de consejeros externos, los cuales podrán asistir también a las reuniones, para tratar de profesionalizar la toma de decisiones. El Presidente del Consejo de Familia, también tendrá derecho a asistir como oyente a las reuniones siempre que así lo considere oportuno, actuando como representante del Consejo de Familia, sin embargo, en la toma de decisiones mediante votación, solo tendrán voto los tres altos directivos.

Por tanto, el Presidente del Consejo de Familia jamás podrá ser miembro del Consejo de Administración.

El Presidente del Consejo de Administración será el encargado de velar por el buen funcionamiento del consejo, coordinar la información de las partes y convocar las reuniones a través del Secretario, las cuales tendrán lugar como mínimo una vez al mes, la última semana de éstos y en donde el Presidente expondrá los puntos a debatir promoviendo activamente la participación de sus consejeros, pero también podrá convocar reuniones extraordinarias para tratar determinados temas cuando la situación así lo requiera.

Los consejeros, bien por su buen criterio, su experiencia, sus competencias o su prestigio profesional podrán aportar diferentes puntos de vista a la gestión y ayudar al Consejo de la Administración mejorando la toma de decisiones. Podrán ser propuestos por cualquiera de los 3 miembros del Consejo de Administración y/o por el Presidente del Consejo de Familia.

El Secretario del Consejo tendrá como objetivo garantizar la corrección de los procedimientos y el cumplimiento de la normativa establecida, así como hacer constar en las actas de las sesiones cualquier cambio en éstas. Para una mayor coordinación, es muy importante que haya una gran comunicación entre todas las partes tanto dentro del Consejo de la Administración como entre el Consejo de la Administración y el Consejo de la Familia, al cual, se le debe presentar un informe de gestión anual obligatoriamente que deberá valorar el Consejo de Familia.

3.10) POLÍTICA DE PROMOCIONES Y ASCENSOS INTERNOS

La política de promociones y ascensos internos apuesta principalmente por una política de promoción interna, creando equipos de trabajo que actúan como unidades independientes dentro del conjunto de la empresa y donde el miembro al que más responsabilidad se le otorga es al coordinador del equipo, el encargado de que los objetivos del equipo se cumplan. Por tanto, es la persona que debe responder ante sus superiores por todo su equipo. A cada equipo se le otorgarán unos objetivos mensuales de acuerdo a su capacidad productiva y atendiendo a las necesidades de la empresa, los cuales, si son superados, recompensarán al equipo mediante un sistema de incentivos económicos. A través de este sistema, se pretende fomentar el trabajo en equipo

favoreciendo a su vez el esfuerzo personal de los trabajadores más inconformistas, de forma que les es posible obtener un mejor puesto en el futuro a través del esfuerzo.

3.11) POLÍTICA SALARIAL

3.11.1) SISTEMA DE REMUNERACIONES

Se establecerán las remuneraciones acorde a cada puesto de trabajo desempeñado en la empresa, tomando como referencia el resto del mercado e independientemente de si se es integrante de la unidad familiar o no. De esta forma, puestos que requieran de una mayor dedicación, cualificación, responsabilidad o estén expuestos a un mayor riesgo contarán con mayores retribuciones.

La retribución de los accionistas se efectuará al final de cada ejercicio y se repartirá la cantidad acordada por el departamento de Contabilidad Financiera de la Empresa a partes iguales entre el número de acciones existentes.

3.11.2) SISTEMA DE COMPENSACIONES

Como incentivo al esfuerzo de los trabajadores, se establecerá un sistema de compensaciones económicas directamente relacionadas con la calidad y productividad de cada sector dentro de la empresa, donde se compensará económicamente a los equipos de trabajo que hayan superado los objetivos establecidos de producción. De esta forma, podremos detectar rápidamente los equipos o sectores que necesitan de un mayor apoyo para desempeñar sus funciones y cuáles no, para poder ajustar la plantilla a las necesidades de la empresa.

3.12) REQUISITOS PARA LA INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES

La incorporación de profesionales a la empresa familiar constará de varias fases:

En primer lugar, constará de un proceso de selección de currículums vitae para poder escoger a los candidatos que más se adecúen al puesto requerido.

La segunda fase, consistirá en un proceso de entrevistas llevadas a cabo por la oficina de recursos humanos de la empresa a los candidatos seleccionados en la primera fase, en busca del perfil profesional y personal más afín al desempeño de la actividad.

Por último, una vez llevadas a cabo las dos fases anteriores, se le otorga la última palabra al Consejo de Administración para decidir si el candidato ideal reúne las destrezas y atributos necesarios para el correcto desempeño de su papel.

-En referencia a los puestos ejecutivos o de coordinador de equipo, para favorecer la política de promoción y ascensos internos, se tendrán en cuenta tanto trabajadores internos como posibles candidatos externos en la política de contratación, otorgando las mismas posibilidades a ambos cuando un puesto quede vacante.

3.13) CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL Y FAMILIAR

Para Tenías S.A., cada uno de sus trabajadores es un embajador de su propia marca, es por ello que se le otorga tanta importancia al perfil personal de los trabajadores antes de ser contratados, porque deben poder reflejar los valores que la empresa quiere transmitir al mercado. Por supuesto, son los altos directivos los primeros que tienen que dar ejemplo de ello y los que más deben cuidar su imagen de cara al público. En caso de que un alto directivo no estuviese cumpliendo su labor como embajador principal de la marca y ésta se pudiese ver perjudicada en alguna medida, el Consejo de la Familia podría juzgar esta situación y tendría poder para relevarlo de su cargo si así lo considerase oportuno. Esto se debe a la gran importancia que la empresa le da a su imagen, siendo ésta uno de los sellos de identidad de la empresa desde su creación.

3.14) CONCESIÓN DE GARANTÍAS Y PRÉSTAMOS

Se constituirá el patrimonio de la empresa como unidad independiente del patrimonio de la familia, garantizando de esta forma la no concesión de avales o garantías por parte

de la empresa hacia los miembros de la familia ni préstamos por parte de la familia hacia la empresa.

3.15) RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En primera instancia, la resolución de conflictos se llevará a cabo en base a la jerarquía de la empresa, debiendo acatar las órdenes de los superiores tanto si se está de acuerdo como si no. Respecto a conflictos entre iguales, en caso de no poder resolverse se procederá al refuerzo de opinión de un tercer implicado superior, que bien podría ser directo o no. Atendiendo a los máximos mandatarios de la empresa, los cuales no tienen superiores, deberán ponerse de acuerdo entre las tres partes para la toma de una decisión u otra.

3.16) REVISIÓN DEL PROTOCOLO FAMILIAR

El requerimiento necesario para la actualización y/o modificación de cualquiera de las normas del Protocolo Familiar, será la unanimidad de los miembros del Consejo de la Familia, quienes llegado el momento podrán valorar objetivamente si adaptar o establecer cambios en el reglamento para un mayor beneficio en el ámbito familiar-empresarial.

3.17) RECONOCIMIENTO A LOS CREADORES

Los miembros de la familia Tenías quieren hacer público el reconocimiento al esfuerzo, dedicación y duro trabajo llevado a cabo por todos los miembros de la unidad familiar, pero especialmente por sus tres fundadores, por quienes todos en la empresa sienten una profunda admiración y respeto debido al enorme desarrollo llevado a cabo, el cuál, no hubiese sido posible sin un gran número de años de sacrificio y duro trabajo.

4. CONCLUSIONES

En primer lugar, es necesario destacar el objetivo de esta investigación, que es la de situar en su justa medida a la empresa familiar como una de las principales formas de desarrollar la creatividad en las actividades económicas de un país. Se debe recordar su principal virtud como generadora de fuentes de empleo, tomando el conjunto de ellas; pero al mismo tiempo, se deben introducir los cambios necesarios para que los miembros de la familia, que están a cargo de la gestión, no lleven una influencia negativa en dicha gestión.

Si no hay un buen entendimiento entre sus miembros que detentan la propiedad y gestión de la empresa, estará en serio riesgo la estabilidad de la empresa, con peligro de terminar abruptamente su vigencia en el mercado.

La Universidad, como ente académico, tiene un rol primordial que cumplir, que es la de incentivar el análisis de este tipo de empresa y realizar las asesorías y seminarios con el objetivo de aplicar la ciencia de la administración en la empresa familiar.

En algunas personas existe la creencia que cuando se involucra la familia en la empresa, se estará perdiendo eficacia, pero no necesariamente es así, si se han introducido los resguardos necesarios para que la empresa se mantenga vigente en el tiempo y pueda ir alcanzando las etapas de desarrollo como cualquier empresa no familiar.

Se trata de aplicar las practicas administrativas en forma eficiente, por medio de un entendimiento de respeto y cooperación en el núcleo familiar. Considerar esto, sera vital para el éxito o fracaso de la empresa. Se debe establecer la contribución de la familia como fuerza motora a mediano y largo plazo, y poniendo freno a las debilidades que desorientan o distorsionan los objetivos que debe cumplir una empresa como tal.

Cuando existen complejas relaciones familiares al interior de la empresa, como puede ser la que tiene que ver con la Sucesión, la solución debe ser acordada por el conjunto de sus miembros, acatada y respetada por todos; solo de esta manera tendrá éxito su implementación.

Una forma a seguir, es la de introducir el concepto de administración profesional, definiendo los objetivos que se desean alcanzar. Se trata de enfrentar a los distintos miembros familiares o no familiares en la disciplina de la administración.

En aquellas empresas en que hay serios conflictos originados por el mismo grupo familiar, sus miembros deben analizar dichos conflictos desde una perspectiva imparcial, entendiendo la separación que debe haber entre la propiedad de la empresa con la gestión o administración de ella. De esta forma, la empresa será un vehículo o medio para lograr las satisfacciones al conjunto familiar y no una fuente de conflictos difíciles de llevar en la vida cotidiana.

Desde este punto de vista, se abren oportunidades reales y necesarias para los administradores profesionales de incorporarse a la plana superior y realizar los cambios organizacionales y estratégicos, con el objeto de mantener operable y vigente a la empresa; por lo que es crucial el apoyo profesional externo para revertir las influencias negativas de algún gestor familiar.

Esto permite que los miembros familiares compitan por obtener una promoción o ascenso en los mismos términos que debe hacerlo un empleado que no es de la familia. Esto reduce los problemas familiares, al sentarse las bases de ascensos por calificaciones objetivas, y no por los intereses o presiones que puedan ejercer algunos miembros que no han considerado en su mentalidad la importancia de la misión y visión de la empresa.

En definitiva, se trata de cambiar la mentalidad para que los miembros familiares no confundan sus objetivos con los que realmente debe tener la empresa, que es la de organizar un conjunto de recursos humanos y materiales para entregar algo valioso a la comunidad: sus productos y servicios; y recibir a cambio una retribución justa para cada uno de sus integrantes, ya sean familiares o no familiares.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa estará con mejores posibilidades de solucionar el problema de la sucesión de él o los fundadores, con el debido tiempo para su planificación e implementación; así como también, la creación y aplicación de un Estatuto o Protocolo para reglamentar la forma en que cada miembro debe cumplir su función en este tipo de organización.

Por último, es necesario que se legisle en el proceso de la sucesión de este tipo de empresas, de tal forma que sea una guía para la solución de las controversias entre los integrantes de la familia poseedora de la propiedad y que esta a cargo de la gestión. Por el momento, rigen las normas generales para todas las empresas contenidas en el derecho civil, comercial y tributario.

5. **BIBLIOGRAFÍA**

<https://redautonomos.es/pymes/protocolo-familiar> -temas a tratar en el Protocolo

<https://www.efamiliar.org/articulo/16/6/> - ideas sobre la estructura del Protocolo

<https://www.slideshare.net/RohanAntonioReyesBravo/ejemplo-de-protocolo-familiar-ejemplo-protocolo-para-estructura>

<https://espaciopymes.com/noticias/el-protocolo-familiar-definicion-contenido-y-eficacia-juridica/> -Explicación de Protocolo Familiar-punto 1.1

<https://www.infoautonomos.com/tipos-de-sociedades/protocolo-de-empresa-familiar/> - Funcionamiento, Tipos de Protocolo y Fases del Protocolo-puntos 1.3, 1.4 y 1.5

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-5587> –Regulación de la publicidad de los protocolos familiares- punto 2.1

<https://www.iberley.es/temas/regulacion-pactos-sucesorios-aragon-59844> -Regulación de los pactos sucesorios en Aragón- punto 2.2

https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/aragon-publica-su-nueva-normativa-del-impuesto-sobre-sucesiones-y-donaciones - Última reforma de Aragón sobre sucesiones y donaciones- punto 2.3

http://www.indret.com/pdf/455_es.pdf -Última reforma del Código Civil Español en materia de sucesión de la empresa familiar- punto 2.4

<https://www.tenias.com/tenias> - presentación empresa- punto 3.1

http://empresasyfamilias.blogspot.com/2011/01/conclusiones-generales_2826.html - conclusiones-punto 4

