

Mayo 2017

**PRÓXIMOS EVENTOS CON
LA PARTICIPACIÓN DE LA
CONSULTORA**

24 DE MAYO

**II SIMPOSIO DE LA EMPRESA
FAMILIAR, GUADALAJARA, MÉXICO**

Simposio sobre **"EL RETO DE LA
SUCESIÓN EN LAS EMPRESAS
FAMILIARES"**

25 DE MAYO

**CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE
BIZKAYA, BILBAO**

Conferencia **"LA MUJER EN LA
EMPRESA FAMILIAR"**

27 DE MAYO

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Conferencia sobre **"EMPRENDEDOR
ENTRE JÓVENES DE FAMILIAS
EMPRESARIALES"/"LA SUCESIÓN DE
LA EMPRESA FAMILIAR"**

16 DE JUNIO

**BBVA BANCOMER
CIUDAD DE MÉXICO**

Conferencia de Clausura Curso de
Verano para los hijos de los Consejeros
del Banco
**"CÓMO DESARROLLAR CON ÉXITO
LA EMPRESA DE HERMANOS"**

20 DE JUNIO

**BANCO DE CHILE
VIÑA DEL MAR**

Seminario sobre **"EXPERIENCIAS
EXITOSAS DE LAS EMPRESAS
FAMILIARES CENTENARIAS"**

21 y 22 DE JUNIO

**BANCO DE CHILE
SANTIAGO DE CHILE**

Conferencia sobre **"EXPERIENCIAS
EXITOSAS DE LAS EMPRESAS
FAMILIARES CENTENARIAS"**

4 DE JULIO

**BANCO DE CHILE
SANTIAGO DE CHILE**

Conferencia sobre **"EXPERIENCIAS
EXITOSAS DE LAS EMPRESAS
FAMILIARES CENTENARIAS"**

**"ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS SEPARACIONES
MATRIMONIALES (DIVORCIOS, ETC.) Y SU IMPORTANCIA EN LA
EMPRESA FAMILIAR"**

Un aspecto muy importante en la Consultoría de Empresas Familiares es que, en la relación entre el Cliente y el Consultor, éste último debe saber respetar de una forma muy rigurosa y explícita, tanto los valores de la Familia (que pueden ser diferentes a los suyos propios), como su vida privada.

Sin embargo, existen aspectos personales de los miembros de la familia que pueden incidir de una forma muy negativa en la vida de la Empresa Familiar, y uno de estos sin lugar a duda, es el tema de las separaciones matrimoniales.

Muchas personas a lo largo de los 25 años que llevamos asesorando a Familias Empresarias, nos han preguntado el porqué de la gran importancia que damos a tres aspectos relacionados con la vida matrimonial de los miembros de la Familia propietaria de una Empresa, y éstos son:



1. Entendemos imprescindible casarse en régimen de separación de bienes.

nes.

2. La transmisión de patrimonio hereditario compartido debe ser exclusivamente a la línea directa de sangre.

3. Es necesario cuidar, además, que los miembros de la Familia sean quienes tengan el derecho de voto de las acciones si alguno de ellos fallece con hijos menores de edad, para evitar que sus padres o madres (Familia Política) no puedan votar en la Empresa Familiar en representación de las acciones de sus hijos pequeños.

Para el caso de que alguno de los puntos anteriores no haya sido cumplido por el miembro de la familia accionista y se produzca una separación matrimonial, además de los perjuicios sentimentales que sin duda ocasiona en el entorno de la persona a quien se le produce, puede tener consecuencias también para la Empresa Familiar, aunque nos parece importante diferenciar los casos siguientes:

1. Miembro de la familia política casado en gananciales que no trabaja en la empresa: Al tener bienes comunes tanto las acciones como los beneficios de la misma son propiedad al 50% de cada uno de los esposos, por tanto, en un proceso de separación, el familiar político solicitará sin duda que se le compense por el tanto por ciento de su propiedad, si la familia desea que sea devuelto.

Es importante tener en cuenta en éste caso además, aquellos matrimonios en los que el miembro de la familia accio-

nista ha recibido las acciones por herencia o donación y por tanto es un bien privativo pero se casa en gananciales, ocurriendo en este caso que las ganancias o frutos de las mismas, son propiedad al 50% de cada uno, debiendo de tener especial atención a los beneficios no repartidos como dividendos, ya que ellos también como decíamos, son propietarios en su mitad junto con el accionista familiar, y por tanto en una separación podría exigir desde la fecha de su matrimonio hasta la del divorcio, ese 50% de los beneficios no repartidos.

b2. Matrimonio casado en separación de bienes:

2.A.- **El cónyuge no trabaja en la Empresa Familiar:** Este es sin duda el caso más favorable, si se diera una situación de divorcio, ya que en principio se resolvería desde el punto de vista económico con cierta facilidad.

2.B.- **El cónyuge trabaja en la Empresa Familiar:** En este segundo caso el tema más importante es el conocimiento que el Familiar político trabajador en la Empresa, puede tener de alguno de los aspectos críticos de la misma, que pueda utilizar en beneficio propio en un proceso de separación matrimonial y muy especialmente todo lo que tiene que ver con la temática fiscal o de clientes sensibles, ya que como por todos es conocido, en este tipo de procesos de separación suele haber muchos sentimientos por medio y se tiende a contratar abogados con una gran capacidad para el enfrentamiento, para obtener el mayor beneficio.

Además, es muy importante señalar que tanto las parejas de hecho como aquellas formadas por personas del mismo sexo, son consideradas a todos los efectos, como matrimonios por los jueces y por tanto sus separaciones tienen las mismas consecuencias, además y esto no se nos puede olvidar que en general la Justicia cuando atiende este tipo de casos, dicta sentencias incluso para personas con separación de bienes, en las cuales aquel esposo/esposa que por el trabajo del cónyuge no pueda aportar ingresos al hogar (es decir, que uno de los dos trabaja y el otro cuida a la familia) le conceden una parte del patrimonio o dinero de la persona de la que se separan, ya que entienden que quien no trabaja más que en el hogar y por tanto su ocupación es no remunerada, es quien logra que el cónyuge pueda aportar los ingresos a la familia.

Por último, nos gustaría añadir además la recomendación que hacemos la inmensa mayoría de Profesionales que asesoramos a las Familias Empresarias, sobre la necesidad de que además de casarse en separación de bienes, realicen las parejas un **Acuerdo Prematrimonial** bien estructurado jurídicamente y realizado por especialistas, donde para el caso de una separación matrimonial, quede perfectamente claro para cualquier juez el pacto que previamente hicieron los esposos respecto al reparto de los bienes en esa situación, para que en definitiva con estos dos mecanismos puede decirse con claridad que los accionistas casados miembros de una Familia Empresaria, pueden estar tranquilos respecto a una posible problemática de divorcio. **D. José Manuel Zugaza. Socio Director Unilco**

FIRMA DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL BANCO BBVA COLOMBIA

El pasado 4 de abril en la ciudad de Bogotá, Colombia, se firmó el Convenio de Colaboración entre el Banco BBVA Colombia y Unilco, donde estuvieron presentes D. José Manuel Zugaza (Socio Director de Unilco), D^a Ángela García Bocanegra (Asociada de Unilco en Colombia) y D^a Paola Torres y D^a Esperanza Rivera del BBVA Colombia.



EXPERIENCIAS EXITOSAS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES CENTENARIAS

CONFERENCIA PRIVADA PARA FAMILIAS EMPRESARIAS CLIENTES DEL



Banco de Chile

El pasado día 21 de abril D. José Manuel Zugaza impartió una Conferencia a Clientes del Banco de Chile en Concepción, sobre algunas de las experiencias exitosas de familias empresarias que cuentan con más de cien años y cómo han impulsado su continuidad.

AULAS EN EL CENTRO DE ESTUDIOS DE EMPRESA FAMILIAR

D Vidal Martín Martín, Director Asociado de Unilco, imparte durante los meses de abril y mayo una serie de Conferencias en el Centro de Estudios de Empresa Familiar.

Las materias impartidas versarán sobre temas bastante amplios yendo desde las Características de las Empresas Familiares, el Protocolo Familiar y la Gestión del Patrimonio Familiar Empresarial, así como la problemática existente durante el Proceso de Transición Generacional.



POLÍTICAS DE RETRIBUCIÓN EN LA EMPRESA FAMILIAR

El pasado día 13 de abril la Consultora publicó en el periódico La Provincia (diario de Las Palmas de Gran Canaria) con el que existe un convenio de colaboración, un artículo redactado por D. Manuel Baldelana Garayo (Gerente Senior Unilco) sobre las políticas de retribución en la empresa familiar.



En el escrito se comenta como muchas veces, en las Empresas Familiares, se suelen establecer las retribuciones atendiendo a criterios familiares o afectivos y no valorando con tanto detenimiento las funciones y responsabilidades de los Gestores miembros de la Familia que trabajan en el negocio.

En bastantes ocasiones hemos visto que los salarios suelen ser iguales para todos los familiares, independientemente

de los puestos que ocupen en el organigrama, y esto, en la mayoría de los casos, suele ser impulsado por los Fundadores, en la idea de que todos los hijos trabajan con la misma intensidad, y el compromiso y dedicación de todos ellos para con la empresa son muy parecidos. Sin embargo, pueden surgir ciertas tiranteces y conflictos, normalmente por parte de aquellos hijos que sí ejercen funciones más específicas o trabajan un mayor número de horas.

Sin embargo tenemos que decir que si una política de igual retribución es realmente aceptada por todos los miembros de la familia, se debe mantener y si esto supone un problema en el futuro, se intentará solventar para garantizar la prosperidad de la Empresa Familiar.

En estos casos, existen diferentes vías de hacerle frente:

1. Opción 1: Puede mantenerse el mismo salario, pero establecer una serie de bonus contra la cuenta de resultados teniendo en cuenta también los objetivos diferentes en función de las responsabilidades de cada uno y siempre que hayan sido alcanzados o superados.

2. Opción 2: Mantener las retribuciones y establecer un tipo de acciones especiales que sólo tendrán derechos económicos, danto más títulos a quien desarrolle funciones de mayor responsabilidad.
3. Opción 3: Establecer un bonus distribuido en función del tanto por ciento del crecimiento del valor de las acciones en un periodo dado; (se recomienda sea de cinco años) distribuido en función de la posición de cada uno en el Organigrama.

Es importante destacar que toda decisión debe ser consultada y reflexionada por los miembros de la familia y que nuestra propuesta siempre está basada en retribuciones fijas y variables en función del cumplimiento de los objetivos alcanzados.

CONSECUENCIAS DE LAS SEPARACIONES MATRIMONIALES EN LA EMPRESA FAMILIAR

1. ¿EXISTE EN SU EMPRESA FAMILIAR ALGÚN ÓRGANO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O PROBLEMAS DE LA FAMILIA QUE PUEDAN AFECTAR A LA EMPRESA, O VICEVERSA, COMO EL CONSEJO DE FAMILIA?

- Sí
- No

2. ¿QUÉ IMPORTANCIA DAN USTEDES A LA SEPARACIÓN DE BIENES O A LOS ACUERDOS PREMATRIMONIALES PARA LOS ACCIONISTAS DE LA EMPRESA FAMILIAR QUE ESTÁN CASADOS?

- Muchísima
- Mucha
- Poca
- Ninguna

3. ¿PUEDEN LOS CÓNYUGES EN SU EMPRESA FAMILIAR TRABAJAR, OCUPAR PUESTOS EN EL CONSEJO/DIRECTORIO, O SER PROPIETARIOS?

- Trabajar
- Ser Consejeros
- Tener acciones de la Empresa

4. ¿HAN DESARROLLADO UN PROTOCOLO FAMILIAR COMO UN ACUERDO DE VOLUNTADES CONSENSUADO Y UNÁNIME, DESARROLLADO ENTRE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA PROPIETARIA Y LA EMPRESA FAMILIAR, QUE REGULE NORMAS ESPECÍFICAS SOBRE LOS MATRIMONIOS Y LAS SEPARACIONES MATRIMONIALES O DE PAREJA?

- Sí
- No

5. ¿NECESITAN O CREEN NECESITAR APOYO EXTERNO PARA RESOLVER LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON LAS POSIBLES SEPARACIONES MATRIMONIALES DE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA?

- Sí
- No

6. VALORE LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNAS REGLAS PARA QUE EN CASO DE FALLECIMIENTO DE ALGÚN MIEMBRO DE LA FAMILIA ACCIONISTA, LA FAMILIA POLÍTICA NO TENGA NI LA PROPIEDAD DE LAS ACCIONES, NI EL DERECHO DE VOTO DE LAS MISMAS, INCLUSO SI EL FALLECIDO LO HACE CON HIJOS MENORES DE EDAD.

- Muy Importante
- Importante
- Nada importante

7. VALORE LA IMPORTANCIA DE EDUCAR A LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA SOBRE LAS PROBLEMÁTICAS Y SITUACIONES QUE SE PUEDEN DAR ALREDEDOR DE LOS MATRIMONIOS

- Mucha
- Poca
- Ninguna

8. SEÑALE LOS PUNTOS QUE SOBRE ESTE ASUNTO CONSIDERA QUE SERÍA NECESARIO CONSENSUAR EN SU EMPRESA FAMILIAR

- Establecimiento de normas claras sobre la incorporación de la familia política
- Reglas para obligar a los miembros de la familia a casarse en el régimen de separación de bienes
- La transmisión del patrimonio empresarial debe ser exclusivamente a la línea directa de sangre.
- Voto de la propiedad de las acciones en la familia consanguínea
- Existencia de un acuerdo prematrimonial que establezca que en el caso de separación matrimonial, se establezca claramente el reparto de bienes, protegiendo la empresa familiar en la línea consanguínea.
- Regular legalmente los acuerdos del Protocolo Familiar.

9. CONSULTAS (En este apartado puede añadir una Consulta concreta sobre su Empresa Familiar)

.....

.....

.....

.....

POR FAVOR, ESCRIBA SU COMENTARIO O MARQUE CON UNA X LA CASILLA QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA. A CONTINUACIÓN, GUARDE EL DOCUMENTO Y ENVÍELO A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN: unilco@unilco.com
A AQUELLAS PERSONAS QUE CONTESTEN ESTA ENCUESTA, SE LES ENVIARÁ A SU CORREO ELECTRÓNICO UN RESUMEN DE LAS MISMAS CON LA CONTESTACIÓN QUE RECIBA LA CONSULTORA

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

UNILCO Oficinas centrales
Avda .de la Industria, 4 - Edif. 1 Esc. 2 1ª planta
28108 Alcobendas (Madrid) España
Tel +34 917 451 414
Fax +34 915 642 897
E-mail: unilco@unilco.com

