



Documento de trabajo
SEMINARIO PERMANENTE DE CIENCIAS SOCIALES

**EL ARBITRAJE SOCIETARIO COMO MEDIO DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA
FAMILIAR**

Pilar Domínguez-Martínez

SPCS Documento de trabajo 2009/11
<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

© de los textos: sus autores.

© de la edición: Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Autor:

Pilar Domínguez Martínez

Pilar.Dominguez@uclm.es

Edita:

Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca
Seminario Permanente de Ciencias Sociales

Directora: Silvia Valmaña Ochaita

Secretaria: María Cordente Rodríguez

Avda. de los Alfares, 44

16.071–CUENCA

Teléfono (+34) 902 204 100

Fax (+34) 902 204 130

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

I.S.S.N.: 1988-1118 (ed. en línea)

D.L.: CU-532-2005

Impreso en España – Printed in Spain.

EL ARBITRAJE SOCIETARIO COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA FAMILIAR

Pilar Domínguez-Martínez¹

Prof. Dra. Derecho Civil Universidad de Castilla-La Mancha

RESUMEN

Como una alternativa a los Tribunales, para la resolución de conflictos dentro de la empresa familiar podemos distinguir elementos personales y elementos objetivos. Por un lado, la mediación y el arbitraje y por otro, los instrumentos o acuerdos con contenidos destinados a la prevención y resolución de conflictos. Estos instrumentos, a su vez, pueden contener un acuerdo de sometimiento a la mediación o el arbitraje. De todas las opciones, mi interés se centra en justificar el arbitraje societario como eficaz fórmula de resolución de conflictos en empresas familiares, concretamente, a través de su incorporación en los estatutos sociales, como cláusula estatutaria, con carácter preferente a su inclusión en los llamados acuerdos en los protocolos familiares. Frente a la flexibilidad y confidencialidad del protocolo familiar se alza el carácter vinculante de los estatutos de la sociedad.

Palabras clave: Arbitraje, empresa familiar, mediación, protocolo familiar, estatutos.

Indicadores JEL: K41, K42, K49.

ABSTRACT

As an alternative to the courts, to resolve conflicts within the family firm can distinguish personal items and objective elements. On the one hand, mediation and arbitration and on the other, instruments or agreements with content aimed at the prevention and conflict resolution. These instruments, in turn, may contain an agreement for submission to mediation or arbitration. Of all the choices, my interest is in justifying corporate arbitration as an effective formula for conflict resolution in family businesses, in particular, through its incorporation into the bylaws, and clauses

¹ Pilar.Dominguez@uclm.es

shall, on a preferential basis to its inclusion on the so-called arrangements in the family protocols. Faced with the flexibility and confidentiality of family protocol stands the binding nature of the articles of association

Keywords: Arbitration, family businesses, mediation, family protocol, statutes.

JEL codes: K41, K42, K49.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la institución de la familia al modelo organizacional de la empresa genera innumerables situaciones problemáticas, principalmente debido a que no existe una separación clara entre los asuntos de la empresa con los de la familia. De esta forma, el conflicto organizacional típico de cualquier empresa toma una nueva dimensión derivada de los lazos de parentesco que agregan factores emocionales a los estrictamente profesionales. En efecto, las interrelaciones entre ambas instituciones, familia y empresa, generan problemas y conflictos a los cuales no solo hay que ponerles solución sino que hay que saber prevenirlos y en la medida de lo posible evitar que se produzcan.

Las instituciones europeas se han preocupado desde hace algunos años por la continuidad de las pequeñas y medianas empresas muchas de ellas de carácter familiar como una regulación enfocada a la continuidad y en consecuencia mitigación de conflictos (Recomendación de la Comisión Europea, 94/1069/CE, de 7 de diciembre de 1994). En nuestro ordenamiento jurídico la principal referencia a estas formas de empresas se encuentra en la Ley 7/2003, de 1 de abril, de Sociedad Limitada Nueva Empresa. Esta Ley introdujo modificaciones en el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, La Ley de Sociedades Anónimas y el Código Civil, concretamente en el artículo 1056, párrafo segundo, relativo a la partición hereditaria. Asimismo, la Disposición final Segunda de la referida Ley establece que reglamentariamente se establezcan las condiciones de forma y requisitos para la publicidad de los Protocolos familiares, todavía hoy pendiente de desarrollar.

Son muchos los problemas que afectan a la Empresa Familiar, la falta de profesionalización en la gestión, la dificultad en la delimitación del patrimonio

empresarial y familiar, garantizar la continuidad y sucesión. La empresa familiar adquiere su propia complejidad a partir de la estructuración de la misma sobre tres ejes fundamentales que interactúan dinámicamente: Familia, Propiedad, Empresa. Cada uno de estos ejes fundacionales evoluciona de manera diferente, a su propio ritmo, afectado por ciclos también diferentes. Es así que se generan conflictos diferentes en cada uno de estos ejes, a la vez que en las zonas comunes a los mismos es donde se dan numerosas interrelaciones, por ejemplo, el rol de padre y director, hijo y gerente, sobrino y empleado, entre otros. Es por ello que cualquier proceso conflictual que se desate en dichos sistemas podrá, y casi siempre lo hará, influir en el tercer sistema constituido, el de la empresa familiar.

Cada vez es más frecuente la litigiosidad entre empresas y es muy habitual acudir al juzgado en el área del derecho societario para resolver los conflictos que surgen entre los socios y los administradores, hasta el punto que representa prácticamente el 50% de los recursos que se presentan en los tribunales de Justicia. Con un porcentaje menor se sitúa la litigiosidad entre socios y, en último lugar entre la sociedad y terceros. En la empresa familiar, los estrechos vínculos existentes entre la familia, la propiedad y la empresa provocan una problemática superposición de roles, en especial, entre los roles familiares (padre, hijo, hermano, suegro) y los roles empresariales (presidente, directivo, administrativo). Así, un fundador puede ser simultáneamente padre, marido y suegro, gerente y accionista de la empresa. Y su hijo puede ser director comercial a la vez que consejero, hermano y padre.

Las interrelaciones familiares que se pueden producir entre estas dos personas con estos roles simultáneos que ejercen son fuente en numerosas ocasiones de malentendidos y tensiones familiares pueden trasladarse conflictos surgidos de la relación laboral de padre (fundador) e hijo (empleado), al seno de la familia, donde originariamente no existían motivos de conflictos, como los surgidos entre los miembros de la familia pueden reflejarse en la relación empresarial. Los principales conflictos surgen de las siguientes relaciones:

- a) Relaciones internas del propio Consejo de Administración.
- b) Relaciones entre el Presidente y sus Consejeros.
- c) Relaciones entre Consejo de Administración y Junta General de Accionistas.

- d) Relaciones entre accionistas.
- e) Relaciones entre el Consejo de Administración y sus empleados.
- f) Relaciones de esta entidad con otras similares.
- g) Relaciones de la empresa con la Administración del Estado.
- h) Relaciones entre sindicatos y la dirección de la empresa.
- i) Relaciones de la empresa con acreedores, auditores.
- i) Impugnación de acuerdos sociales.

2. MÉTODO

Para hacer frente a estas situaciones problemáticas, concretamente aquellas en las que se mezclan roles familiares y societarios, es necesario separar las personas de los problemas, concentrarse en los intereses y no en las posiciones, y encontrar una solución de beneficio recíproco. Todas las propuestas anteriores son instrumentos básicos de la “negociación interna” que producen una gran tranquilidad a las familias y enormes beneficios a las empresas. Sin embargo, existe una concepción de negociar y entablar convenios con los externos a la empresa (proveedores, clientes, competidores, etc.) sin pretensión de negociación con los integrantes de la empresa. Tal vez, es por ello que, en las empresas familiares la mayoría de los conflictos se resuelven con la imposición de la idea, o con la exclusión de aquél que no es afín con la forma planteada de resolver la situación. Por ello, instrumentar procedimientos de negociación para los asuntos internos que habitualmente están disimulados en una empresa familiar aumenta notablemente la capacidad de sus miembros para resolver los conflictos.

En definitiva, es aconsejable establecer un procedimiento de resolución de conflictos, el cual debe convertirse en parte de la “cultura empresarial”, y todos los miembros de la familia deben conocerlo perfectamente. Además, debe de incluirse en el “protocolo familiar”. No importa el mecanismo que se use, lo importante es que logre evitar los puntos muertos originado por los conflictos y permita el desarrollo y crecimiento de las dos instituciones: la familia y la empresa.

En la empresa familiar la resolución alterna de conflictos se presenta como una opción, especialmente frente al procedimiento judicial, casi insustituible para la gestión de aquellos problemas que surgen en la interacción de dichos sistemas, ya que los mismos permiten manejar conceptos, intereses, posiciones no solo de carácter legal, empresarial o comercial, sino también personales y familiares. El sistema judicial no se encuentra preparado para entender en disputas que, pudiendo tener una sentencia judicial que otorgue la razón formal a una de las partes, no extingue el conflicto de fondo, que como vimos, generalmente posee componentes ajenos al meramente legal.

La mediación es un proceso no adversarial de resolución. Esto significa que, si bien en el juicio uno gana y otro pierde, en la mediación todos pueden ganar. Es un proceso de negociación asistida, mediante el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por sí mismas, con la ayuda de un tercero imparcial, la persona mediadora, que actúa como conductor de la sesión, ayudando a las personas que participan en la mediación a encontrar una solución elaborada por las propias partes y que sea satisfactoria para ambas, o si no esto no ocurre, acoten el conflicto para pasar entonces a la vía judicial. Esto significa que el poder de maniobra, acción y decisión del conflicto lo tienen las partes.

El contrato de mediación es atípico jurídicamente hablando, ya que esta es una figura aún no definida y legislada estatalmente, a pesar de existir legislación autonómica al respecto. Podemos decir que legalmente, el contrato de mediación se asemeja al contrato de arrendamiento de servicios, mediante el cual un profesional, en este caso la persona mediadora, presta el servicio de mediación por los que recibe unos honorarios. La característica fundamental de este tipo de arrendamiento es que es de medios, no de resultados, es decir, no se exige que se llegue a un acuerdo. El mediador deberá tener capacidad y relaciones profesionales suficientes para abrir el abanico de posibilidades y ofrecer asistencia a las partes poniendo a su disposición un directorio de expertos en la materia a discusión ajenos al proceso tales como abogados, expertos en problemas técnicos específicos, elementos relevantes de la decisión, o sugiriendo bienes adicionales de intercambio.

La mediación como método de resolución de conflictos presenta grandes diferencias con otros medios de resolución no jurisdiccionales, como puedan ser el arbitraje, la conciliación o la negociación. Mientras que en el arbitraje la voluntad de las

partes se da únicamente en el momento inicial, en la mediación este principio se ha de dar durante todo el proceso, condicionando incluso al mismo, ya que en el momento en que esta falte, el proceso de mediación ha de finalizar. Decimos que en el arbitraje la voluntariedad es inicial, ya que las partes son las que deciden libremente acudir a un proceso de arbitraje, eligiendo al árbitro o árbitros que intervienen, existiendo la posibilidad de recusarlos por las mismas causas que los jueces. Sin embargo, desde ese preciso momento, el arbitraje deviene obligatorio, ya que las partes se comprometen a acatar la decisión dada por el árbitro, denominada laudo arbitral, la cual puede ser recurrida ante el órgano jurisdiccional.

Debe subrayarse el carácter informal y flexible de la mediación frente al arbitraje. En aquella, son las partes las que, bajo la orientación del mediador, van desarrollando el proceso de acuerdo a sus necesidades, a la situación en la que se encuentren, mientras que el proceso de arbitraje está totalmente institucionalizado y programado, y se celebra bajo las normas establecidas en la ley, llegando incluso a afirmar que el proceso de arbitraje es un proceso judicializado.

En la mediación son las partes las que dirimen y ponen fin al conflicto existente entre ambas, llegando a una solución adoptada por ambas y a un acuerdo consensuado, lo que hace que el grado de satisfacción con el mismo sea alto y el nivel de cumplimiento elevado. Sin embargo, la potestad de decisión en el arbitraje la tiene el árbitro exclusivamente, al igual que el juez tiene *auctoritas* para decidir en el proceso judicial, y es este árbitro el que dicta el laudo arbitral, que ha de ser acatado y cumplido obligatoriamente por las partes, como el juez dicta sentencia, la cual es vinculante para ambas partes. Incluso, si el laudo es incumplido por alguna de las partes, estas pueden solicitar su ejecución ante el órgano judicial.

Por otro lado, el experto neutral es una persona especializada en determinada disciplina, cuya opinión se requiere en aquellos casos en los cuales las partes involucradas se encuentran impedidas de dirimir una cuestión técnica por sí mismas. La intervención de este profesional es elegida por ambas partes de común acuerdo, modo en el cual también resuelven de qué manera van a afrontar su retribución. El experto neutral puede participar en la mediación y en el arbitraje, aunque su actuación se encuentra reducida al esclarecimiento de puntos específicos cuya determinación

depende de conocimientos científicos o técnicos de los cuales las partes, sus abogados o el mediador, carecen.

La evaluación neutral es un proceso mediante el que un tercero, experto e independiente de las partes (auditor) y elegido libremente por ellas, emite un informe respecto a algún asunto técnico o específico, así como un sumario de recomendaciones independientes sobre las que las partes puedan construir su propio acuerdo y resolver sus desavenencias. La evaluación neutral no culmina en la obtención de una solución impuesta por el auditor, sino en el posterior acuerdo que las partes puedan alcanzar como resultado del análisis y recomendaciones de éste. Todo depende de los interesados, que son en todo momento los protagonistas del proceso.

La tercera modalidad alternativa a la vía judicial en la resolución de conflictos es el arbitraje, el llamado arbitraje societario. El arbitraje es un procedimiento por el que una cuestión litigiosa se somete, no a la resolución del Tribunal correspondiente, sino a la de uno o varios árbitros, comprometiéndose las partes a acatar la decisión de éstos.

Este sistema tiene su origen en el Derecho Romano y ha sido tradición en nuestro derecho histórico, ya reconocido en la Constitución de 1812 y consolidado por el Código de Comercio de 1829 que establecía la obligatoriedad del mismo en determinados supuestos.

La promulgación de la Ley de Sociedades Anónimas de 1951 y la Ley de Arbitraje de 1953 supusieron un retroceso en la evolución del arbitraje societario. Un paso fundamental en la evolución del arbitraje societario, y un factor decisivo para el desarrollo de la institución en general en nuestro país, fue la promulgación de la Ley 3/1988 de 5 de diciembre, de Arbitraje. La Exposición de Motivos declaraba la aplicación de esta institución para “resolver los litigios que se planteen en el marco de las complejas relaciones mercantiles”.

En la actualidad el régimen del arbitraje viene establecido por la Ley 60/2003, de 23 diciembre que sustituye a la Ley 1988 (que a su vez sustituyó a la de 1953) cuyo objetivo es basar el régimen del arbitraje español al contenido en la Ley Modelo de 21 junio de 1985, elaborada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional. Debe advertirse la existencia de un Anteproyecto de la Ley de Reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje y de regulación del

Arbitraje Institucional en la Administración General del Estado se incluye una disposición final segunda que, bajo la rúbrica “Arbitraje societario”, propone introducir una modificación del artículo 119 de la Ley de Sociedades Anónimas, cuyo apartado 1 dispondría que “los estatutos sociales originarios podrán establecer que la impugnación de los acuerdos sociales por los socios o administradores quede sometida a la decisión de uno o varios árbitros de derecho, encomendándose la administración del arbitraje y la designación de árbitros a una institución arbitral”.

Como inconvenientes del arbitraje frente a la Mediación se encuentra la paralización de la gestión (medidas cautelares), la falta de participación de las partes en la gestión de la solución, así como la posibilidad de provocar la ruptura de relaciones e incluso la liquidación de la sociedad y fin de la empresa familiar. En definitiva, no se garantiza continuidad y estabilidad futura.

En relación a la vía judicial, si bien el laudo es de obligado cumplimiento, como la sentencia, pero la decisión de someterse a arbitraje es voluntaria y sale del acuerdo de las partes. Por otro lado, los laudos pueden recurrirse y anularse ante los tribunales por unos motivos tasados y limitados por ley. La aplicación de esta modalidad de resolución de conflictos tiene su origen en la voluntad de las partes plasmada en un contrato, en el llamado convenio arbitral que puede definirse como aquel convenio en que las partes con voluntad inequívoca, acuerdan el sometimiento de una controversia a arbitraje y se comprometen a acatar la decisión del árbitro.

El artículo 9 de la Ley de Arbitraje establece la libertad de forma en la celebración del convenio, estableciendo que puede formularse por escrito o bien como cláusula incorporada al contrato o bien resulte de cartas o documentos la voluntad de las partes de sometimiento al arbitraje. Así mismo podrán ser utilizados soportes informáticos o electrónicos en los que conste la voluntad de las partes. El Convenio en todo caso debe contener la controversia objeto del arbitraje y la voluntad inequívoca de las partes de sometimiento al arbitraje así como de acatar la decisión de los árbitros plasmada en el laudo arbitral.

La autonomía de la voluntad en virtud de la que los socios expresan su decisión de someter las cuestiones litigiosas al arbitraje y acatar la decisión de los árbitros puede plasmarse como acuerdo independiente, en el Protocolo familiar (pacto), o en los

Estatutos Sociales, como cláusula estatutaria. Las consecuencias entre una y otra opción plantea la eficacia del convenio arbitral que afectaba, en un caso (convenio estatutario) a todo los socios presentes y futuros y a la sociedad a través de sus órganos sociales, o sólo una eficacia meramente contractual, con efectos exclusivamente entre los que participaron en el mismo. Mi interés se centra en justificar el arbitraje societario como eficaz fórmula de resolución de conflictos en empresas familiares, alternativa a la vía judicial, a través de su inclusión en los estatutos sociales como cláusula estatutaria.

3. RESULTADOS

Para la resolución de conflictos dentro de la empresa familiar deben distinguirse los elementos personales mediadores y arbitradores y los elementos objetivos, es decir, los instrumentos o acuerdos con contenidos dirigidos a la prevención y solución de las disputas empresariales que a su vez permiten configurar las funciones y requisitos de los elementos personales. Antes de referirnos a los instrumentos de resolución de conflictos en este tipo de empresas, debe advertirse la posibilidad de mediación y resolución a través de los órganos integrantes de la empresa. Hay que establecer una clara distinción entre los órganos de gobierno de la sociedad y los órganos para las relaciones entre los miembros de la familia y la empresa.

Además de los órganos de gobierno societarios, que se regirán por las correspondientes normas estatutarias y legales, la empresa familiar puede utilizar otros órganos paralelos que pueden contribuir de manera eficaz la viabilidad de la empresa. En el protocolo puede designarse un Consejo de familia es el máximo órgano de gobierno de la empresa familiar. Entre sus funciones además de cuidar y asegurar la buena convivencia familiar y la aplicación de los principios y normas del Protocolo, están las de tratar y resolver los problemas que se producen en el seno de la familia y cuya solución o forma de dirimirlos no esté prevista en el Protocolo. Así mismo este órgano familiar constituye el nexo de unión del grupo familiar con el órgano social encargado de la administración, fundamentalmente el Consejo de Administración.

Junto al Consejo de Familia, en la resolución de conflictos resulta significativo el llamado comité de arbitraje, integrado por una o varias personas ajenas a la empresa, con funciones de mediación y arbitraje en la resolución de situaciones extraordinarias

que puedan poner en peligro el cumplimiento y vigencia del protocolo familiar. En ocasiones este comité tiene asignada la función de designar a terceros como árbitros en orden a la realización de arbitrajes de derecho o de equidad. Esta Comisión tendría como función la de organizar el servicio extrajudicial, formar a los árbitros y promover dentro de la propia empresa la cultura arbitral en todos sus estamentos. De esta forma cada Corte Arbitral competente en estos temas dispondría de una Lista de árbitros, profesionales de reconocida solvencia en el marco societario. Habría que delimitar su perfil, competencias y atribuciones.

Dentro de los llamados elementos objetivos, un instrumento clave para la prevención y resolución de conflictos es el protocolo familiar. El protocolo familiar – equivalente al *Shareholders agreement de la Close Corporation* en los EEUU- es un acuerdo entre accionistas familiares titulares de bienes y derechos que desean gestionar de manera unitaria y preservar a largo plazo, cuyo objeto es regular la organización corporativa y las relaciones profesionales y económicas entre la Familia y la Empresa (Vicent, 2000). Nos encontramos ante acuerdos de carácter privado y atípico que no tienen un contenido predefinido. Se trata de un documento totalmente abierto y flexible, pudiéndose contemplar y regular cuestiones relacionadas con la resolución de conflictos.

El Art. 2.1 del RD 171/2007 de 9 de febrero (por el que se regula la publicidad de los Protocolos Familiares) los define como el “conjunto de pactos suscritos por los socios entre sí o con terceras personas con los que guardan vínculos familiares que afectan a 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 la familia, propiedad y empresa que afectan a la entidad”. Importante será determinar el carácter vinculante de estos instrumentos. Ese carácter permite que los protocolos puedan ser clasificados en tres tipos (Gortazar, 2004):

a) *El Pacto entre caballeros*. En él únicamente se recogen una serie de declaraciones de intención, principios y valores, que sólo obliga a los que lo suscriben desde un punto de vista moral;

b) *El Protocolo contractual*. Auténtico negocio jurídico multilateral, en documento público o privado, que contempla una serie de derechos y deberes para los firmantes,

por el que quedan vinculados jurídicamente, estableciéndose en su caso las cautelas, garantías o sanciones que se consideren oportunas para el caso de incumplimiento.

c) *El Protocolo institucional*. Además de tener fuerza obligatoria entre los que lo firman, puede oponerse frente a terceros siendo inscribible en un Registro público (Registro Civil, Mercantil, de la Propiedad).

En el Preámbulo del RD 2007 se establece como principal objetivo de este instrumento garantizar la continuidad de la empresa a través del consenso y prevención de conflictos. Precisamente, en torno a este objetivo giran la mayoría de los pactos que pueden ser incluidos en los protocolos familiares. A su vez, la inclusión de pactos establecidos para la prevención de conflictos facilita al operador jurídico los instrumentos necesarios para solucionar los que en un futuro puedan surgir.

En los protocolos se puede recurrir al establecimiento de fórmulas de mediación y/o arbitraje en la resolución de los conflictos familiares, normalmente con consecuencias en la empresa familiar. Es habitual la existencia de pacto en el protocolo familiar mediante el cual los firmantes se comprometen a resolver sus conflictos con la intervención de un mediador y en última instancia a la decisión arbitral. Esta designación se puede introducir dejando predeterminados la institución arbitral, el número de árbitros, las medidas cautelares, el cumplimiento del laudo, las costas y la ejecución del laudo, con inclusión de cláusulas penales específicas para aquellas partes implicadas que obstaculicen la ejecución de la decisión arbitral.

Hay que tener presente el principio de la inoponibilidad a terceros de los acuerdos parasociales no incluidos en los estatutos de la sociedad familiar. A pesar de la posibilidad de acceso al RM del protocolo familiar, su voluntariedad hace aconsejable que todos los elementos del protocolo familiar que estén directamente relacionados con los estatutos sociales sean incorporados a estos últimos e inscritos en el Registro Mercantil a los efectos de que sean oponibles frente a la sociedad y frente a terceros. Se puede, incluso, pactar la pérdida de la cualidad de socio o accionista de la sociedad como cláusula penal límite, aunque otras muchas varían entre la penalidad económica y la penalidad sobre los derechos políticos del socio o accionista que con su actitud o conducta haya provocado el conflicto.

No obstante la utilidad de los protocolos en la resolución de conflictos, serán los estatutos sociales de la sociedad anónima o limitada en que esté constituida la empresa familiar, el instrumento efectivo en la prevención y resolución de conflictos. En efecto, además de servir para desarrollar las cuestiones establecidas en el protocolo familiar sobre la solución racional a los problemas que se puedan plantear en la empresa, su carácter vinculante permite que una adecuada planificación y redacción de las cláusulas estatutarias evite un conflicto y establezca los mecanismos de solución del conflicto una vez haya surgido. En todo caso, la planificación de las cláusulas estatutarias debe confeccionarse como un traje a la medida y han de desecharse modelos tipo de carácter estándar. Entre las cuestiones esenciales que pueden incluirse en los estatutos en aras a la resolución de conflictos se encuentra el convenio arbitral.

En efecto, la posibilidad de incluir una cláusula de arbitraje societario en los estatutos de las sociedades de capital es totalmente aceptada en nuestra legislación. Esta orientación ha venido reforzada por el acuerdo al que llegaron las Cámaras de Comercio, el Consejo General del Notariado y el Colegio de Registradores por el que se establecía una cláusula estatutaria modelo de arbitraje societario, que recibió la aprobación de la DGRN mediante Resolución de 1 de octubre de 2001. Resolución que se vio propiciada por la doctrina fijada por la STS 18 de abril de 1998 y DGRN 19 de febrero de 1998, antes mencionadas.

La problemática fundamental se refiere a la vinculación del socio respecto de la cláusula arbitral atendiendo al momento de su incorporación originaria o sobrevenida a la sociedad. Si el socio es socio fundador, no se plantea duda alguna: el convenio arbitral despliega sus efectos frente las partes que lo suscribieron. Asimismo, si el convenio se había suscrito entre los socios fundadores, la sociedad se considera que forma parte del convenio. Sin embargo, las voces críticas se alzaron en contra de la eficacia del convenio arbitral estatutario respecto a los socios que se incorporaban en un momento posterior a la fundación de la sociedad, sobre todo amparando su postura en tenor literal de la Ley de Arbitraje de 1988 que exigía “voluntad inequívoca” de las partes para someterse al arbitraje y defendiendo, por tanto, la idea de que una norma estatutaria no puede configurarse como convenio arbitral a efectos legales. Se argumentaba no poder admitirse su inclusión en los Estatutos sociales, queriendo vincular a los futuros socios de la sociedad (Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 20 de agosto de 1993). Así mismo se negaba la

vinculación con esta cláusula a quienes no ostenten la cualidad de socios, concretamente a los Administradores (artículo 1257 del Código Civil en relación con los artículos 5 y 6 Ley Arbitraje 1988).

Por otra parte, la postura opuesta, basaba su argumentación en el hecho de que la cualidad de socio se configura como un haz de relaciones jurídicas complejas, de forma que la adquisición derivativa de la acción o de la participación social, investirá al adquirente de las mismas cualidades y situaciones. Así, como señala Vicent Chuliá, en los casos de sucesión en la cualidad de socio “es de estricta necesidad lógica que la acción se transmite con todo el contenido que tiene en el momento de la estipulación del contrato”. Esta última opinión es la predominante actualmente en la jurisprudencia y en la doctrina sobre todo a partir de la doctrina consagrada en la STS de 18 de abril de 1998 y RDGRN de 19 de febrero de 1998, que reconocen expresamente que el socio no fundador queda vinculado al convenio por la simple adhesión a los estatutos. La Resolución de 1 de octubre de 2001 respaldó la validez y el acceso al Registro Mercantil de la cláusula de arbitraje de este organismo.

En cuanto a la reforma estatutaria posterior para incluir un acuerdo arbitral, operan las reglas contenidas en el estatuto. Si se participa en una sociedad se está aceptando el fenómeno de decisión por mayoría, si se respetan esas mayorías al realizar una reforma estatutaria que permita incluir un acuerdo de arbitraje, aunque haya votado en contra, aun el socio minoritario quedaría vinculado por el pacto arbitral por el mero hecho de ser socio. El presupuesto del arbitraje societario es la existencia de un litigio o controversia. El artículo 2 de la vigente Ley de Arbitraje dice textualmente “son susceptibles de arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición conforme a Derecho”. La delimitación del concepto de lo disponible ha suscitado numerosos debates en la doctrina y la jurisprudencia. Se ha aplicado por analogía las materias objeto de transacción (1814 del Código Civil).

En particular, los sectores menos favorables a una interpretación amplia del arbitraje societario se han referido a la imperatividad de ciertas normas, al orden público y a los intereses de terceros como limitativos de la alternativa de la arbitrabilidad de determinadas materias (artículos 1255 del Código Civil y 10 de la Ley de Sociedades Anónimas). Sin embargo, en relación a la imperatividad de ciertas normas, debe argumentarse que el convenio arbitral sobre materias que inciden en el *ius cogens* no

infringe ninguna disposición legal. Los otorgantes del convenio, sólo acuerdan que su conflicto sea resuelto en la vía arbitral en vez de la jurisdiccional. No deben ser identificados los conceptos “imperatividad de la norma aplicable” e “indisponibilidad de la materia” (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2008). Así mismo, debe subrayarse que el mandato de la ley imperativa ha de ser acatado por el árbitro, de la misma manera que lo haría el Juez y el laudo, al igual que la sentencia deberán respetar la normativa imperativa, y cuando no lo hagan serán radicalmente nulos. Es por ello que la legislación contiene cauces adecuados para defender esta legalidad, a través de los recursos en el ámbito jurisdiccional y de la acción de anulación del laudo.

La noción de orden público para delimitar la materia arbitrable debe contemplarse en dos aspectos, como concepto excluyente de la arbitrabilidad de ciertas controversias, y como límite a la decisión de los árbitros, que deben respetarlo en laudo arbitral. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 1998 confirma esta interpretación al declarar “no se puede alegar, bajo ningún concepto, el orden público como excluyente del arbitraje”. Sin embargo, desde el segundo aspecto, el orden público si puede convertirse en límite del laudo arbitral. Como ha sido dicho: “conviene advertir que el orden público es un límite al arbitraje, pero no opera restringiendo el ámbito de lo arbitrable, sino sometiendo el laudo al control judicial mediante la acción de anulación ex artículo 41.1.f) Ley de Arbitraje” (García-Villarrubia, 2010).

Por su parte, los intereses de terceros resultan garantizados, debido a que el laudo arbitral, al igual que la sentencia no puede afectar a terceros extraños a la litis. Sin embargo, es cierto que tanto el laudo como la sentencia pueden crear situaciones que indirectamente puedan afectar o influir en terceros. En estos casos, es imprescindible que se cumplan rigurosamente los requisitos legales que configuran la estructura protectora de los intereses de terceros. Es decir, la normativa imperativa y de orden público del Registro Mercantil, no puede eludirse, ni infringirse por los laudos arbitrales. No debe olvidarse que del mismo modo que es preciso para inscribir una sentencia en que se anule una ampliación de capital social cumplir los anuncios y prescripciones prescritas en la Ley de Sociedades Anónimas, lo mismo ha de predicarse de los laudos arbitrales.

En definitiva, parece ser que la posición predominante es la que defiende una interpretación amplia del elenco de materias susceptibles de arbitraje. En este sentido, la Resolución de la DGRN de 19 de febrero de 1998 en la que se rechazó el criterio del Registrador Mercantil, y afirmó que la amplitud del texto de la cláusula estatutaria no ocasiona indeterminación, considerando excesiva la concreción pretendida por el Registrador “ pues determinar qué controversias se han de entender sujetas y cuales excluidas del arbitraje supondría tener que llevar a cabo un recorrido por todo el derecho de sociedades para ir casuísticamente incluyendo y excluyendo unos u otros supuestos, con el evidente riesgo de no agotarlas”.

El elenco de materias que afectan al derecho de sociedades en relación con su posible sometimiento a arbitraje es bastante numeroso y no exento de disputa doctrinal. Puede haber ciertos límites respecto del objeto del arbitraje, como son los procesos de insolvencia, las relaciones laborales y la responsabilidad penal. De este modo, con carácter general, los aspectos patrimoniales de la insolvencia pueden ser sometidos a arbitraje, lo único que no es susceptible de arbitraje son las cuestiones fundamentales del proceso de insolvencia, es decir, las que tienen que ver con la igualdad de los acreedores, con la integración de la masa de la quiebra o con la universalidad del concurso, ellas son de jurisdicción exclusiva y excluyente del juez de la quiebra. Es por ello que un árbitro podrá decidir sobre la existencia de un crédito y determinar la cuantía del mismo, pero no podrá establecer su prelación ni mucho menos ordenar su pago pasando por alto el proceso de insolvencia (sea éste de quiebra o concurso). La Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de abril de 1998, interpreta en sentido amplio el artículo 2 de la Ley, al señalar que “no quedan excluidas del arbitraje y, por tanto, del convenio arbitral la nulidad de la junta de accionistas ni la impugnación de acuerdos sociales; sin perjuicio, de que si algún extremo está fuera del poder de disposición de las partes, no puedan los árbitros pronunciarse sobre el mismo, so pena de ver anulado total o parcialmente su laudo”. No obstante, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 17 de febrero de 1999 excluye del arbitraje al estar fuera de la disponibilidad de las partes, aquellos acuerdos que afectan a los perfiles estructurales de la sociedad.

Los expertos aconsejan a las compañías incluir en sus estatutos sociales una cláusula de arbitraje que permita acudir de inmediato a este sistema cuando surjan conflictos societarios entre la sociedad y los socios, o entre los administradores y los

socios, así como la posibilidad de someter a arbitraje la impugnación de los acuerdos sociales que ha sido objeto de debate jurisprudencial y doctrinal. Así como conflictos societarios entre la empresa, los accionistas, los acreedores y los auditores, o entre cualquiera de los anteriores. El examen de esta cláusula tipo nos servirá para identificar el objeto del arbitraje societario. Este consistirá un conflicto societario que afecte al contenido de los estatutos con independencia de que el conflicto lo sea también familiar.

Interesa una referencia a la impugnación de los acuerdos sociales como objeto del convenio arbitral en el arbitraje societario. En efecto, los acuerdos sociales, una vez adoptados, constituyen frente a terceros la declaración de voluntad de la persona jurídica, y en el orden interno, una manifestación colegiada de las declaraciones de voluntad de los socios. De la misma manera que el socio participa mediante el voto en la formación de la voluntad social, se le confiere el derecho de impugnar los casos de infracción de ley, de estatutos o lesión, en interés de uno o varios accionistas o de terceros, de los intereses sociales. Esa misma facultad de impugnación se confiere también a los administradores y a terceros que acrediten un interés legítimo.

El ejercicio de acciones de esta naturaleza abre un periodo de notable perturbación en la vida societaria que puede ser sino evitado, si paliado mediante la utilización del arbitraje como fórmula de resolución de conflictos, restaurando en un plazo relativamente breve y sin publicidad, la paz necesaria para el normal desenvolvimiento de la sociedad en el tráfico jurídico.

Tradicionalmente, la jurisprudencia y la mayoría de los autores mantuvieron un criterio adverso a la admisión del arbitraje en la impugnación de los acuerdos sociales por entender que se trataba de una normativa de carácter imperativo o de *ius cogens*, y por tanto no disponible por las partes. Sólo podía resolverse por la vía judicial (Juez de 1ª instancia). Sin embargo, paulatinamente comenzó a configurarse un relevante cuerpo de doctrina, que defendía la arbitrabilidad de esta controversia societaria. Los argumentos esgrimidos eran de diversa índole: Por una parte, los que basaban la posibilidad de sumisión al arbitraje de la impugnación de los acuerdos sociales condicionada al tipo de sociedad (según se tratara de sociedades anónimas abiertas y otros tipos sociales, en particular, las sociedades anónimas familiares y las sociedades de responsabilidad limitada). Y por otra, aquellos que fundamentaban su postura en la diferenciación entre acuerdos nulos que debían quedar al margen del arbitraje, mientras

que los anulables, por contrarios a los estatutos y los que lesionen en beneficio de uno o más accionistas o de terceros, intereses de la sociedad serían anulables, y por tanto, susceptibles de ser sometidos a arbitraje.

Así mismo, el argumento anteriormente mencionado sobre la diferencia entre “imperatividad de la norma aplicable” e “indisponibilidad de la materia”, por tanto, “el carácter imperativo de las normas que regulan la impugnación de acuerdos sociales, no empece el carácter negocial y, por tanto, dispositivo de los mismos” (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2008). Según la doctrina, esta incorrecta identificación puede ser debida a la utilización legal del término ‘materia’ como objeto de la libre disposición de las partes sobre el que se plantean las controversias, pues no está constituido por las ‘materias’ sino por los distintos derechos subjetivos individualmente considerados respecto de los cuales se plantean aquellas. (Gallego, 2009). Así mismo, no puede identificarse “el carácter de las normas jurídicas con el ejercicio de los derechos privados y no públicos, de los que se puede disponer (...). El hecho de que las normas que regulan el funcionamiento de los órganos colegiados de las sociedades mercantiles sean imperativas no impide someter dichas materias a arbitraje, pues no se trata de que el convenio arbitral en materia de impugnación de acuerdos transforme la naturaleza imperativa de unas normas, ni tampoco que autorice al árbitro para que infrinja una norma imperativa” (Sentencia de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa de 4 de febrero de 2008).

No existe ninguna duda que en la actualidad esta cuestión está resuelta por el Tribunal Supremo y la Dirección General de Registros y del Notariado (TS y DGRN), siendo objeto de arbitraje la impugnación de acuerdos sociales. La problemática sobre la que se debate la doctrina en este momento es la de determinar la afectación de este tema a terceros, es decir frente a terceros no socios, para los que todavía pendiente la posibilidad de impugnar judicialmente los acuerdos sociales que puedan ser lesivos a sus intereses.

Los accionistas, y en su caso, los acreedores son perfectamente determinables, por lo que es lógico que bastase con que un afectado o un grupo de afectados interpusiera la demanda para que el resultado del laudo se extendiese frente a todos (artículo 222.3, primer inciso de la Ley de Enjuiciamiento Civil). Como ya se ha señalado anteriormente, el laudo no podrá afectar a terceros extraños a la cuestión

litigiosa, no produciéndose la extensión de la cosa juzgada. Además, los intereses de los terceros quedan protegidos por otros mecanismos, tales como la necesidad de cumplimiento de la normativa societaria para proceder a la inscripción del laudo en el Registro Mercantil (laudo que contravenga regulación societaria de protección a terceros).

Esta decisión se puede hacer de dos formas: que las partes decidan que sea un arbitraje denominado “ad hoc” en el que optan por un árbitro de confianza y es el árbitro el que marca los tiempos y el procedimiento arbitral, de acuerdo a su experiencia y, por supuesto, a la voluntad de las partes; o bien a través del arbitraje institucional. Es la vía más común, esto es, que las partes decidan someter las posibles controversias a la experiencia de una asociación, corte o institución arbitral, (Cámaras de Comercio, Colegios de Abogados, Entidades privadas, etc.) rigiéndose por su reglamento en cuanto a la designación del árbitro dirimente y al procedimiento arbitral. En esta dualidad de régimen podría plantearse en que medida afecta el régimen arbitral al tipo de sociedad de capital o personalista, y dentro de las sociedades capitalistas, si la solución sería idéntica con independencia de la tipología empírica (sociedad bursátil/sociedad anónima/sociedad limitada) (Carazo, 2005).

La posibilidad de convenir un arbitraje de equidad viene prevista en el artículo 15 de la Ley, según el cual, el arbitraje podrá ser de derecho o de equidad. Pero los árbitros sólo decidirán en equidad en el caso de que las partes lo hayan expresamente autorizado, de acuerdo al artículo 43.1. En el arbitraje de derecho, los árbitros deberán fallar conforme a Derecho y tienen que ser obligatoriamente abogados en ejercicio, salvo acuerdo expreso en contrario. En el de equidad, el artículo 13 dispone que los árbitros deberán resolver según su leal saber y entender y podrá ser árbitro cualquier persona que se halle en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, siempre que no se lo impida la legislación a la que puedan estar sometidos en el ejercicio de su profesión.

En contra de esta modalidad en el arbitraje societario, se ha defendido el arbitraje de derecho como único modo de garantizar plenamente la aplicación de ordenamiento jurídico, pues “si bien es cierto que podría admitirse el arbitraje de equidad siempre que el árbitro aplicara el Derecho, no debe olvidarse que el control judicial posterior sobre el arbitraje no examina la aplicación del ordenamiento jurídico, se basa en cuestiones formales y la única cuestión de fondo que se analiza es si contraría

el orden público, concepto que tampoco coincide, obviamente, con el de imperatividad” (Palau, 2004). Según el Tribunal Supremo, en este arbitraje “no tiene que someterse a normas legales, ni que ajustarse a Derecho en cuanto al fondo”, (Sentencia del tribunal Supremo de 3 de marzo de 1989), ello supondría decidir al margen de normas imperativas (Sentencia Audiencia Provincial de Barcelona de 16 de marzo de 2005). A favor, El Tribunal Supremo establece que “no proclama que los laudos de equidad deban desconocer o contravenir las normas de derecho positivo, sino que viene a afirmar que no se apliquen exclusivamente normas de derecho de forma rigurosa, como corresponde al concepto tradicional de equidad, superador y complementario del concepto de Ley, para una mayor aproximación al logro de una decisión justa para el caso concreto que la Ley, por su generalidad, podría no alcanzar” (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 1987). La doctrina por su parte mantiene que “la admisibilidad del arbitraje no está supeditada a la elección de una u otra clase -derecho o equidad-, por cuanto ésta no afecta a las cuestiones que puedan someterse a él”. (Gallego, 2009). El Tribunal Constitucional en Sentencia de 17 de enero de 2005, rechaza recurso de inconstitucionalidad considerando no existe vulneración en solicitud de anulación de laudo basada en que el reconocimiento del derecho de separación de un socio de una sociedad anónima es materia de «*ius cogens*» societario, susceptible de equidad.

Es pues admisible una cláusula estatutaria que acuerde el arbitraje de equidad en las controversias de todas o parte de las materias que sometidas a arbitraje. Incluso esta modalidad, según Sentencia de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa de 4 de febrero de 2008, “comportaría mayores garantías para las partes que decidieron someterse al procedimiento arbitral” también la Sentencia de la Audiencia Provincial de Navarra de 4 de junio de 2001, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Málaga de 23 de abril de 2002 o la Sentencia del Juzgado de lo Mercantil n.º 1 de Cádiz de 4 de febrero de 2004).

Sea como fuere, lo cierto es que esta modalidad de arbitraje debería estar limitada a conflictos sobre materias no sometidas a disposiciones imperativas, lo que por su parte favorecería la seguridad jurídica. A pesar de todo, esta problemática puede desaparecer a la vista de la futura reforma de la Ley de Arbitraje, como se deduce de la Disposición Final Segunda, como ha quedado expuesto. Según la doctrina, se propone, “la exclusión del arbitraje de equidad del denominado arbitraje societario, dentro de la

supresión con carácter general del arbitraje de equidad en los arbitrajes internos” (García-Villarrubia, 2010).

La Corte Española de Arbitraje de las Cámaras de Comercio fue pionera y punta de lanza del arbitraje institucional y en la actualidad. Otras instituciones arbitrales como la Asociación Europea de Arbitraje de Derecho y Equidad (AEADE) o el Tribunal Arbitral de Barcelona (TAB), que han elaborado una cláusula tipo de arbitraje societario para que toda controversia entre la sociedad y los socios o entre los órganos de administración de la sociedad y los socios se resuelva mediante un arbitraje en el marco de la institución arbitral determinada. Las instituciones arbitrales recomiendan un tipo de convenio arbitral en función de la actividad de la empresa. Adecuan los plazos del procedimiento arbitral, se tiene en cuenta la especialización empresarial del árbitro.

Por último, decir que como todo arbitraje, el laudo que se emite es de obligado cumplimiento para ambas partes y tiene el mismo valor ejecutivo, y a los efectos de dotar la decisión de mayor seguridad jurídica frente a terceros el Registro Mercantil podrá publicar aquellos laudos que por su contenido (anulación de un acuerdo social) o por voluntad de las partes deban hacerse públicos. La ley impone la privacidad, salvo que las partes autoricen el hacerlo público o salvo que por imperativo legal el contenido del laudo deba ser inscrito en el registro.

4. CONCLUSIONES

Cuando se trata de conflictos societarios entre los miembros de la familia cuando están dispuestos llegar a solventar las desavenencias de forma que la gestión de la empresa no sufra interrupciones podrían acudir por el siguiente orden: En primer lugar al Consejo de Familia, si no hubiere posibilidad de solución podría acudir a la intervención de un Mediador la vez que puede solicitarse un Experto independiente para informar de algún extremo. Es habitual la existencia de pacto en el protocolo familiar mediante el cual los firmantes se comprometen a resolver sus conflictos con la intervención de un mediador y en última instancia a la decisión arbitral. Si a través del consejo de familia se ve imposibilitado la solución a un conflicto es importante seguir con un sistema de mediación con la finalidad de buscar una solución y si tampoco se

encuentra, acudir al arbitraje. Para ello y si está creado un comité de arbitraje éste gestionará el sometimiento al mismo.

En definitiva, a través de la previsión estatutaria, el arbitraje, en su modalidad de arbitraje de derecho, será una fórmula adecuada para la prevención y resolución de conflictos societarios entre miembros familiares que sean socios o miembros del órgano de Administración, en los casos que de las partes desea una decisión vinculante y ejecutiva para sentar un precedente, o ninguna de las partes está dispuesta a considerar un arreglo o no está suficientemente motivada para ello. El Arbitraje es la mejor fórmula de prevención y solución de problemas entre socios y en concreto los conflictos surgidos de la impugnación de acuerdos sociales por parte de un socio. Así mismo, los conflictos entre los socios y el Consejo de Administración por el incumplimiento o exceso de función de los administradores.

Cuando el conflicto tiene su origen en malentendidos familiares, confusión entre las necesidades particulares de cada miembro de la familia y las de la empresa, la mediación se convierte en el medio de resolución de conflictos más idóneo. Fundamentalmente porque, se trata de problemas familiares en los que ambas partes se encuentran en una posición equilibrada y gozan de buenos argumentos y su voluntad es continuar su relación, conservar el control sobre el resultado, en definitiva encontrar una solución rápida, económica que preserve la confidencialidad y evite un procedimiento judicial o arbitral que pueda frenar la buena de la empresa. En estos casos la elección de la fórmula arbitral podría ser útil pero mediante su incorporación en el protocolo familiar por su flexibilidad y carácter confidencial. No obstante la defensa del arbitraje de derecho, cuando la cláusula fuese incorporada a un protocolo familiar, tenida en cuenta la controversia arbitrable de carácter familiar, podría mantenerse la modalidad del arbitraje de equidad.

Pero aún en estos casos el arbitraje societario en última instancia debería reconocerse como eficaz fórmula de resolución de conflictos familiares, alternativa a la vía judicial, concretamente, a través de su incorporación en los estatutos sociales como cláusula estatutaria con carácter preferente a su inclusión en los llamados pactos “parasociales”. Frente a la eficacia meramente contractual de la cláusula arbitral incluida en el protocolo familiar, con efectos exclusivamente entre los que participaron en el mismo, se alza el carácter vinculante del convenio incorporado en los estatutos de

la sociedad, con efectos no sólo frente a todos los socios presentes, también frente a los futuros y a la sociedad a través de sus órganos. La flexibilidad y confidencialidad del protocolo familiar ceden frente al carácter ejecutivo de los estatutos inscribibles en el Registro Mercantil. De esta manera, el convenio arbitral en los estatutos sociales se convertiría en una fórmula apropiada no tanto en la resolución de conflictos, como en la prevención de los mismos. En definitiva, instrumento de gran utilidad en la problemática constituida con la organización de la sucesión en la empresa familiar donde es de crucial importancia la prevención y solución de futuros conflictos entre sujetos no presentes cuando se redactó e incluyó el convenio arbitral.

REFERENCIAS

- CAMPO, E. (1998). “El arbitraje societario en la nueva doctrina de la Dirección General de los Registros y del Notariado y en la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo”. *La Notaría desde 1995*. Barcelona: Colegio Notarial Cataluña, pp. 15-46.
- CARAZO, M.J. (2005). *El arbitraje societario*. Madrid: Marcial Pons.
- FERNÁNDEZ, J.P. y REYES M. J. (2000). *La Empresa familiar*. (pp. 199-ss.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- GALLEGO, E. (2009). “Sobre el arbitraje estatutario. En particular el de equidad”, en *Revista de Sociedades*, nº 32. Navarra: Editorial Aranzadi. pp. 43-78.
- GARCÍA-VILLARRUBIA, M. (2010). “¿Puede someterse estatutariamente a arbitraje de equidad la resolución de conflictos societarios y, concretamente, la impugnación de acuerdos sociales?”. *Foro del Boletín Mercantil*. Recuperado el 18 de noviembre de 2010, <http://www.uria.com/esp/publicaciones/art.asp?id=418>
- GORTAZAR, C. (2004). “Derecho y empresa familiar: El Protocolo y sus instrumentos de desarrollo”.
- MUÑOZ PLANAS, J.M. y MUÑOZ PAREDES, J. M. (2002). “La impugnación de acuerdos de la Junta General mediante arbitraje”. En *Libro Homenaje a Fernando Sánchez Calero. Derecho de Sociedades*. (pp. 2027 y ss.). Madrid.

- OLIVENCIA, M. (2004). “Artículo 2”. En González, J. (Dir.), *Comentario a la nueva Ley de Arbitraje 60/2003, de 23 de diciembre*. (pp. 46-ss.). Madrid.
- PALAU, F. (2004). “Nulidad y anulabilidad de acuerdos de la junta general de las sociedades de capital en la jurisprudencia española de la última década”. *Aranzadi Civil*. Nº. 9. Navarra: Editorial Aranzadi.
- PÉREZ DE MIGUEL, M (2005). “Arbitraje societario: Evolución y perspectivas”. *Iuris*. Madrid: La Ley, pp. 46-50.
- VICENT, F. (2000). “Organización jurídica de la empresa familiar”. *Revista de Derecho Patrimonial*, nº. 5. Navarra: Editorial Aranzadi. Aranzadi. pp. 38.
- VICENT, F. (2004). *El Buen Gobierno de las Empresas Familiares*. Navarra: Editorial Aranzadi.