

LAS EMPRESAS FAMILIARES EN CUBA A LA LUZ DEL NUEVO CÓDIGO DE LAS FAMILIAS

Family Businesses in Cuba in Light of the New Family Code

MSc. Lionar Guerra Larduet

Especialista en Derecho Penal
Bufete Colectivo La Habana Vieja
Cuba



0000-0002-3388-0484

lionarguerra87@gmail.com

MSc. Zaimí Guerra Velázquez

Especialista en Derecho Civil y de Familia
Dirección Provincial de Bufetes Colectivos Holguín
Cuba



0000-0003-4761-6964

zaimi.guerra86@gmail.com

RESUMEN

Las micro, pequeñas y medianas empresas han alcanzado un papel protagónico entre los actores de la economía cubana y dentro de ellas las empresas familiares, el presente trabajo dedica un espacio precisamente al estudio de las empresas familiares con una mirada al nuevo Código de las Familias que las incluye en su articulado, lo que resulta trascendental para la legislación familiar en nuestro país, teniendo en cuenta su reciente aprobación a través del Decreto Ley No.46 de 2021, Sobre las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas y el tratamiento que deben tener las mismas, tanto en la legislación familiar como en la societaria.

Palabras clave: actores económicos, empresas familiares, Código de las Familias

ABSTRACT

The micro, small and medium enterprises have reached a leading role among the actors of the Cuban economy and within them the family businesses, the present work dedicates a space precisely to the study of family businesses with a look at the new Family Code that includes them in its articles, which is transcendental for family legislation in our country, taking into account its recent approval through Decree Law No. 46 of 2021, On Micro, Small and Medium-sized Enterprises and the treatment that they must have. same, both in family law and in corporate law.

Keywords: economics actors, family businesses, Family Code.

Fecha de enviado: 21/10/2022

Fecha de aceptado: 20/12/2022

INTRODUCCIÓN

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) a nivel internacional han adquirido una enorme importancia en la economía de los países y por supuesto en Cuba también, tras la aprobación del Decreto Ley No. 46 de 2021, Sobre las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, por lo que las legislaciones societaria y familiar cubanas se deben atemperar a esta realidad.

En nuestro país, teniendo en cuenta que el Código de Familia de 1975 no se ajustaba a la situación económica y social actual, se aprobó en septiembre de 2022 el Código de las Familias, cuerpo legal que acertadamente incluye preceptos relativos a las empresas familiares dentro de las reglas aplicables a la liquidación del régimen económico del matrimonio, extensivas a la unión de hecho afectiva.

Es por ello que se realiza el presente estudio de las empresas familiares en Cuba a la luz del nuevo Código de las Familias, por la importancia que tienen estos actores dentro de la economía nacional y en materia familiar, resultando trascendental que se incluya en el articulado de esta norma sustantiva familiar a las empresas familiares, por los aspectos que regula, por lo que su aprobación brinda soluciones jurídicas para los conflictos que pudieran suscitarse en dicho ámbito.

LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS FAMILIARES. NOCIONES GENERALES

La empresa familiar y las MIPYMES son dos de los actores organizacionales más importantes hoy en día en todo el mundo; entremezcladas entre sí, empresas familiares y micro, pequeñas y medianas, dan sustento económico a países enteros en todo el planeta, pero sobre todo en América Latina. Sin duda, estas empresas adquieren una notable dimensión económica y dotan de múltiples perspectivas a los países, ya que es en este mundo organizacional, donde se encuentran participando sistemáticamente, los individuos, ciudadanos o actores que tejen el tejido social, político y cultural de la sociedad (HERRERA, 2017).

En otros países, la micro, pequeña o mediana empresa familiar se ha posicionado en un rol protagónico, debido a sus aportes para la construcción del desarrollo económico de países emergentes, dado por las características que posee, flexibilidad, innovación, multifuncionalidad, y superproductividad, las cuales emanan precisamente de la condición familiar que tienen, donde son dimensiones de la familia, como la lealtad, el amor, la amistad, la confianza, la seguridad, la tranquilidad, las características que permiten la intensificación del trabajo y de la innovación.

La problemática de las empresas familiares, como forma de organización empresarial particular, constituye una vertiente significativa y puede tener una amplia difusión en nuestro país. Esta conjugación de ambos sistemas, entiéndase MIPYMES y empresa familiar,

muestra lo «afectivo» proveniente de la familia y lo «efectivo» proveniente de la empresa, y a su vez, influenciándose mutuamente (MUCCI, 2003).

Los términos empresa familiar, empresa de familia, familia empresaria, negocios de familia, emprendimientos familiares intentan distinguir un género que ha crecido notablemente en los últimos tiempos y en donde se plantean las dificultades organizacionales emergentes de los tres enfoques que juegan sus lógicas en la familia, en la empresa y en la confluencia familia-empresa (MUCCI, 2003). Es necesario mencionar que las empresas familiares pueden ser pequeñas empresas que solo cuentan con pocos empleados y que por lo general son integrantes de la familia, como un gran emporio industrial.

Respecto a la idea anterior, son disímiles los ejemplos que pueden citarse de empresas familiares y que por el engranaje sobre las cuales se soportan les ha permitido ganar en experiencia y posicionarse en un mercado cada vez más competitivo. No sólo se les puede encontrar como pequeñas empresas, sino incluso existen muchas que se identifican como medianas empresas o grandes conglomerados empresariales fundados por miembros de una misma o varias familias, que han resistido la continuidad en el tiempo y se mantienen dirigidas por las nuevas generaciones de esas familias fundadoras.

La búsqueda bibliográfica y el procesamiento de la información obtenida por los autores evidenció que entre los diferentes

exponentes de la doctrina que han investigado la naturaleza jurídica de la empresa familiar ha existido, y de hecho aún sucede, la falta de acuerdo sobre qué se entiende por empresa familiar. Esta situación provoca la carencia de elementos, comunes o no, que permitan realizar una comparación teniendo en cuenta diferentes estudios y regiones. Además, no hay unanimidad sobre la definición del concepto de empresa familiar.

No obstante, todas ellas tienen un nexo de unión: el convencimiento de que la empresa y la familia son dos instituciones sociales distintas con objetivos propios, de cuya confluencia emerge un nuevo sistema: la empresa familiar (BARROSO, 2014).

Estos elementos, analizados de manera integral, conducen a considerar que una empresa familiar es aquella en la que la propiedad y/o la dirección de la empresa se encuentran en manos de una familia que tiene vocación de continuidad, ya que desean que la empresa continúe en un futuro en manos de sus descendientes (BARROSO, 2014).

MARTÍNEZ (1988, citado por BARONE, 1999), se afilia a la definición elaborada de estas empresas, según la cual la empresa familiar se constituye a partir de la conjunción de dos instituciones: empresa y familia. Para este último, la empresa -institución económica, vinculada a la producción de bienes y servicios destinada a la satisfacción de necesidades humanas- es un ámbito social del trabajo y un medio para la coordinación de esfuerzos sobre la base de la cooperación. En tanto, la familia -institución previa a la empresa, de significación

humana y social más amplia, con proyección temporal a través de la acción procreadora y educativa- no se agota en las actividades que pueden realizarse en su seno, ya que permite y promueve la identidad social del individuo, constituyendo una comunión de personas en la que estas participan en forma plena a través de lazos y relaciones fundamentalmente afectivas. Es decir, la empresa es un instrumento, una herramienta creada por el hombre para superar las restricciones que le impone la naturaleza y para transformarla. La familia tiene su esencia fundamentalmente opuesta, y en esta diferencia radica lo sustancial de los problemas de la empresa familiar.

La necesidad de una definición delimitadora de la empresa familiar en consonancia con una regulación integradora de los diferentes aspectos legales que le afectan se ha reflejado a nivel europeo, en la Resolución del Parlamento Europeo de 8 de septiembre de 2015, sobre las empresas familiares, por lo que se insta a la Comisión «a que proponga al Parlamento Europeo y a los Estados Miembros una definición viable desde el punto de vista estadístico a escala europea del concepto de empresa familiar» (BARRÓN, 2021).

A fin de delimitar su contenido, la Guía de la pequeña y mediana empresa considera como rasgos diferenciadores de la empresa familiar, que la propiedad se concentre en un grupo familiar; que participe de la gestión y/o gobierno y que existe una vocación de continuidad, motivada por la intención de transmitir los valores empresariales propios de

la familia a las siguientes generaciones (BARRÓN, 2021).

La empresa familiar mantiene su identidad de empresa, si bien, presenta una serie de características que la definen como empresa familiar. En este sentido, la empresa familiar está sujeta a múltiples interpretaciones doctrinales sobre su naturaleza y características (BARRÓN, 2021).

La doctrina ha hecho referencia a las características que identifican las empresas familiares. En algunos casos, se dan en forma coincidente; en otros, se torna aislada. A continuación, se exponen algunas de estas características que han sido resultado del estudio realizado por los autores (MUCCI, 2003):

- 1) Mantienen un marcado estilo autocrático de Dirección, que las hace resistentes a los cambios.
- 2) Muchos miembros de la familia ocupan cargos directivos.
- 3) Se aprecia una excesiva rigidez en el liderato, lo que impide el desarrollo de otras personas para acceder a puestos claves.
- 4) La experiencia aparece como un valor casi irremplazable y motivo de escasa discusión.
- 5) No se admite el cuestionamiento del poder.
- 6) Se valora mucho más la fidelidad que la habilidad.
- 7) Existen dificultades o se traba la incorporación de extraños expertos.

- 8) Por lo general, son pequeñas y medianas empresas.
- 9) Tienden a familiarizar todas las relaciones, incluyendo las que existen con proveedores y clientes.
- 10) Los antepasados surgen, en ocasiones, como mitos intocables y altamente idealizados.
- 11) La sucesión directiva deviene de la posición familiar.
- 12) La elección del futuro, por parte de los jóvenes, está en relación directa con las expectativas de la Empresa-Familia.
- 13) Existe una marcada identificación de los valores organizacionales y familiares.
- 14) Los conductores, por una parte, pretenden imponer la continuidad incorporando a los jóvenes, pero por otra, rechazan sus sugerencias e ideas.
- 15) Existe un alto compromiso con algún producto o servicio que forma parte de la tradición y que se lo identifica con el «apellido» familiar, lo que obstaculiza la desactivación de los mismos y su análisis estratégico. Incluso, se puede decir lo mismo de ciertos estilos o tecnologías de producción.
- 16) La solidaridad de los miembros familiares, en situación de crisis empresarial, hacen a su permanencia en la misma.

Otras características que han sido consideradas por la doctrina, y entre sus defensores se cita a BARONE (1999), se refieren a que son empresas en crecimiento, con una

participación creciente en el mercado y con las crisis propias de las empresas en desarrollo; al principio la propiedad está en manos de una sola persona o la familia, con lo cual la responsabilidad de todo el negocio lo asume uno; generalmente utilizan mano de obra no calificada; sus clientes suelen ser grandes empresas que le imponen su mayor poder de negociación; y les cuesta conseguir financiación.

Estas características son comunes a cualquier pequeña o mediana empresa, pero hay un elemento que las diferencia de las demás, y que es de suma importancia en su análisis concreto: la coexistencia de dos realidades superpuestas con objetivos contrapuestos: la empresa y la familia. Un método útil para analizar la relación entre la familia y la empresa consiste en considerar ambos conceptos como sistemas, de manera que se pueda definir las relaciones de los individuos con cada sistema (BARONE, 1999).

El sistema familiar es básicamente emocional con sus miembros vinculados por profundos lazos de afecto que suelen ser positivos y negativos. El sistema empresarial se basa en el cumplimiento de las tareas. Se construye en torno a las relaciones contractuales donde el personal accede a trabajar a cambio de una remuneración convenida y en la mayoría de los casos, la conducta está conscientemente determinada. Estos dos sistemas no solo se superponen, sino que son realmente interdependientes (BARONE, 1999).

Un aspecto importante en este tipo de empresas familiares, es el hecho que parece resultar inevitable que, en algún momento de la vida, surjan conflictos que tiendan a ser peligrosos para su funcionamiento, operatividad y la supervivencia. Los conflictos comienzan a generarse a nivel lateral, es decir, entre ejecutivos con el mismo rango o poder, y luego se traslada a otros niveles, pero con la particularidad de ser siempre entre parientes, y es susceptible de un agravamiento al incorporarse el factor generacional.

La regulación que prevea un Estado de Derecho del marco jurídico de las sociedades resulta decisiva en el orden jurídico, empresarial y económico. Tal es así que en la realidad empresarial se reconoce cada vez más importancia a las empresas familiares constituidas precisamente en torno a un núcleo familiar. Este origen no sugiere que nos movemos únicamente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa (BENAVIDES-BENALCÁZAR, 2018).

El panorama legal de las micro, pequeñas o medianas empresas en Cuba, hasta el año 2021, se caracterizó por la ausencia de regulación jurídica y la inexistencia de una regulación en torno a las formas jurídicas que las mismas pueden adoptar, que en este caso se refiere a la forma de sociedades mercantiles. La constitución y funcionamiento de las MIPYMES en Cuba permitió a estos actores dotarlos de seguridad jurídica, así como de un estatus jurídico propio que le posibilite ser sujeto de derechos y obligaciones, lo que a su vez posibilitaría separar al socio de la Sociedad

y por consiguiente sus responsabilidades. Constituye la referida separación de responsabilidades un tema sustancial que, viene de la mano de la escisión de los patrimonios, ambos son efectos de la adquisición de la personalidad jurídica, de modo que el ente que se cree responderá con su patrimonio de las obligaciones que contraiga sin afectar al patrimonio de la (s) persona(s) natural(es) que integra la MIPYME (MESA, MÉNDEZ & DEL SOL, 2021).

Relacionado con lo anterior, y haciendo énfasis en el campo en que los autores realizaron la investigación del tema en análisis, se aprecia que las empresas familiares en Cuba no han tenido reconocimiento legal. No obstante, este asunto será abordado en líneas sucesivas.

Del estudio realizado por los autores sobre las MIPYMES familiares, se obtuvo que es tendencia en el mundo ubicar la regulación jurídica de estas en leyes de sociedades mercantiles, o incluso en Códigos de Comercio, no así en Códigos de Familia, donde no se hallaron referencias de regulación en este cuerpo legal.

Tal es así, que, en el caso de Colombia, la presencia de las sociedades de familia es muy significativa, y se regulan de manera tangencial por el Código de Comercio y por la Ley 222 de 1995. En el ordenamiento jurídico colombiano, no existe una definición legal ni tampoco un procedimiento legal que implique un reconocimiento formal de las sociedades de familia en la legislación mercantil (PAREDES, 2004). En este país se considera que el tipo que

más se ajusta a las necesidades de la empresa familiar es el de una sociedad anónima cerrada.¹

Sin embargo, en Colombia se observa una preferencia, por parte de las familias que lo han hecho, a constituir sociedades de responsabilidad limitada, seguidas por las sociedades anónimas y por las sociedades en comandita simple. El estudio realizado por los autores arrojó que generalmente las sociedades de responsabilidad limitada se transforman a sociedades anónimas, precisamente debido al crecimiento de la familia y la necesidad de expansión que incide en la transformación de la sociedad.

Siguiendo en estos análisis, es imposible dejar de abordar el tema en el sistema de derecho español, por los aportes que ha realizado al resto de los ordenamientos jurídicos, principalmente aquellos que pertenecen al sistema romano-francés.

En España se define de manera pragmática la empresa familiar como «aquella que está controlada y gestionada por una familia que ya está en su segunda generación y sucesivas o cuando menos, en la transición hacía la segunda generación».² En este sentido, se trae a colación la última reforma legal efectuada en España y que implicó una novedosa redacción a solo algunos artículos del Código Civil español, cuando a partir de la promulgación de la Ley 7 de 1 de abril de 2003, resultado directo de la Ponencia de Estudio para la problemática de la empresa familiar, se formularon varias recomendaciones sobre el futuro estatuto

jurídico de la empresa familiar (PAREDES, 2004).

Por otro lado, la empresa de familia no está definida en la legislación argentina. Es un concepto que se ha desarrollado por vía doctrinal. Se habla, incluso, de la sociedad familiar como un supuesto típico de sociedad de hecho, ya que el artículo 12 del Código de Comercio Argentino³ autoriza al padre a asociar a su comercio al hijo mayor de 18 años.

Salta a la vista, además, en el ordenamiento argentino, la Ley de Sociedades, que contempla en su artículo 27 que se faculta a los esposos para que constituyan sociedades por acciones o de responsabilidad limitada. De esta manera, en el derecho argentino las sociedades familiares son una modalidad de sociedad anónima, en la mayoría de los casos, o de sociedades de responsabilidad limitada (PAREDES, 2004).

Según PAREDES (2004), la relación de la *affectio societatis* y de la existencia de lazos familiares es lo que hace que exista realmente la modalidad de las sociedades de familia, donde los socios o accionistas deciden unirse para cumplir fines sociales determinados. Las sociedades de familia en Argentina no constituyen un tipo societario independiente, sino tan solo una modalidad de los tipos previstos en la ley.

En otro orden, distinta es la regulación en el derecho ecuatoriano. Su legislación interna concibe a la empresa familiar como aquella que es formada por el sujeto pasivo, el cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales de segundo grado por consanguinidad, afinidad o adopción. En dichos límites, se considera

aplicable la normativa fiscal que se refiera a la llamada «empresa familiar» y por tanto también a la sociedad familiar cuando la empresa adquiera forma societaria (BENAVIDES-BENALCÁZAR, 2018).

De esta manera, las empresas familiares en el país de referencia son personas jurídicas que adoptan la forma societaria de «Compañías Limitadas» y su regulación jurídica se remonta a la Ley de Compañías, en la cual se norman los requisitos fundamentales y el procedimiento a seguir para su constitución, coincidente con el derecho patrio cubano en lo tocante a que se requiere formalizar su constitución ante fedatario público y su posterior inscripción en el registro mercantil correspondiente, acto que le dota de toda personalidad jurídica.

En el entorno empresarial ecuatoriano, referirse al término «empresa familiar» significa *ipso facto* pensar en una PYME, precisamente por considerarse una pequeña empresa. Es común relacionar el concepto de empresa familiar con un pequeño negocio individual, inclusive informal, limitado a una pareja de cónyuges y sus hijos o también a unos hermanos fundadores (BENAVIDES-BENALCÁZAR, 2018).

Interesante resulta el tratamiento del tema en análisis en el Perú, donde la empresa familiar no se asocia a una forma jurídica específica. Cada empresario que desea constituir una empresa familiar adopta el tipo legal que más le acomode a sus intereses y a la organización empresarial que desea crear, y por ende se le aplica la legislación específica del tipo societario escogido. El proceso de

formalización y constitución de una empresa familiar es similar al de cualquier tipo de sociedad regulado en la legislación peruana. En este asunto, al inicio del proceso debe verificarse el cumplimiento de dos requisitos fundamentales: que se traten de dos o más personas con lazos familiares⁴ y que estos mantengan el control de la propiedad sobre la empresa; posteriormente los acuerdos se elevan a escritura pública ante notario, se inscribe en los registros públicos y concluye con la tramitación ante la institución tributaria correspondiente.

Sorprende de manera positiva que en la constitución de este tipo de empresas se verifique previamente el cumplimiento de los requisitos preestablecidos en Ley para que proceda formalizar la escritura notarial. Los autores se refieren al hecho de que, para que sea considerada empresa de familia, comparezcan ante notario dos o más personas unidas entre sí por vínculos familiares, además que ostenten el control absoluto sobre la propiedad, economía y funcionamiento de la empresa.

Por la naturaleza de la empresa familiar, que exige que su propiedad se encuentre controlada en manos de personas con lazos familiares, esta solo encaja dentro del rubro de sociedad, las cuales se encuentran reguladas por la Ley General de Sociedades. De todos los tipos societarios existentes, las empresas familiares suelen adoptar las formas de sociedad anónima cerrada o sociedad de responsabilidad limitada (SRL), pues los rasgos de este tipo de empresas se acomodan más a los requerimientos y la naturaleza de una empresa familiar, sin

embargo, conforme vayan creciendo pueden adoptar otro tipo societario (ECHAIZ, 2016).

Otros temas de índole familiar que indudablemente confluyen con estos de carácter societario, tienen sustento legal en el Código Civil peruano. El Derecho de Familia ofrece los principales lineamientos para conocer los regímenes patrimoniales que pueden existir en el matrimonio y la manera de cómo pueden ser empleados para una adecuada conservación del patrimonio de la familia en manos de la empresa familiar, a través de la ejecución de acuerdos pre y posnupciales. En dicho sentido, existe lo que se denomina patrimonio familiar como mecanismo de protección de bienes de la familia. Todos estos aspectos se encuentran regulados en el Libro III del Código Civil, el cual es específico del Derecho de Familia.

Este breve esbozo permite a los autores concluir que la empresa familiar es una institución muy importante tanto en materia social como económica, pues su existencia ayuda al desarrollo económico, tecnológico e industrial de un país. Se aprecia que en el mundo son las sociedades anónimas cerradas el tipo societario que más se ajusta a las necesidades de las sociedades de familia, y seguidas de estas, las sociedades de responsabilidad limitadas.

Los autores consideran que, en cuanto a su regulación jurídica, es común encontrarlas como parte de la preceptiva del Código de Comercio o de una Ley de Sociedades, no encontrándose referencias de países que lo incluyan o tengan alguna mención en las preceptivas de los Códigos de Familias, a pesar

de tratarse de empresas familiares y por la importancia que revisten las familias para el desarrollo económico y social en la actualidad.

La realidad cubana es diferente, en primer lugar, como se abordó *supra*, con anterioridad al 2021 no existían micros, pequeñas o medianas empresas, y en particular, empresas familiares legalmente constituidas. Sin embargo, en la práctica sí funcionaban negocios privados soportados principalmente en el trabajo por cuenta propia, los cuales estaban sustentados en principios familiares pues se fundaron sobre la base de un proyecto familiar. Es por ello que, en este contexto socioeconómico del país, el trabajo por cuenta propia significó la máxima expresión de la empresa familiar en Cuba. La aprobación del Decreto Ley No. 46/21 constituyó una oportunidad para, en unos casos desarrollar y en otros legalizar, un sinnúmero de «proyectos familiares» que hoy día funcionan como micro, pequeña o medianas empresas o como cooperativa no agropecuaria.

La regulación de las sociedades de responsabilidad limitadas, anterior al mentado Decreto Ley No. 46/21 y aún en la actualidad, se encuentran en el decimonónico Código de Comercio, norma que, hecha extensiva a Cuba en el año 1886, aún se mantiene vigente. Coincidente con las sociedades mercantiles, también se encuentra regulado en el Código de Comercio el empresario mercantil individual en sus artículos 2 y siguientes. Estos preceptos, ya derogados, en su momento reconocieron el derecho de la mujer casada, mayor de veintiún años, a ejercer el comercio con autorización de

su marido, y con ello incluso, que ambos se unieran y crearan una especie de negocio en el ejercicio común del comercio. No obstante, en revisión efectuada a su articulado, no se aprecian regulaciones expresas respecto a empresas familiares.

Finalmente, un tema que no debe obviarse en lo atinente a la regulación de las empresas familiares, es lo relativo a la sucesión. En el mundo se considera la sucesión como una de las debilidades de las empresas familiares. Al respecto, el paso de una generación a otra en una familia empresaria, implicando el cambio de liderazgo, es un proceso complejo y duradero que normalmente se atraviesa con muchas dificultades y con problemas emocionales, tanto por parte del personal como de la familia. En el traspaso de una generación a otra se pone en juego la continuidad de la empresa familiar. Por ello, una de las principales causas de la muerte de las empresas familiares está relacionada con los cambios generacionales (BARROSO, 2014).

La sucesión en las empresas familiares es diferente a la de las no familiares debido a que en estas últimas la dirección pasa de un profesional de la administración a otro y no hay relaciones de familiaridad entre los propietarios. La esperanza media de vida de las empresas familiares equivale a la permanencia de la primera generación, estando muy por debajo de la esperanza de vida de las empresas no familiares. Con estos antecedentes es fácil comprender por qué la sucesión es considerada como uno de los mayores desafíos a los que han de enfrentarse las empresas familiares,

llegándose a considerar la principal amenaza para este tipo de organizaciones (BARROSO, 2014).

Otro aspecto de gran importancia es la sucesión, pero por causa de muerte, en este sentido, la doctrina se pronuncia por reconocer tanto la herencia testada como intestada y la legítima. La doctrina española, por ejemplo, se ha pronunciado por las consecuencias del fallecimiento de un socio en una sociedad de responsabilidad limitada, estableciendo que las participaciones sociales, se pueden transmitir a los herederos, la que puede estar limitada por lo pactado por los socios en los estatutos en cuanto al derecho de retracto del resto de los socios, aunque si no hacen uso de ese derecho en el término de tres meses, se las pueden adjudicar sus herederos (GALLEGO, 2020), lo que se encuentra además regulado en la Ley de Sociedades de Capital.

Los autores opinan que ciertamente la sucesión es una parte importante del Derecho civil que debe ser abordada por los efectos jurídicos que implica, y por lo que entraña en las empresas familiares la dota de mayor importancia, precisamente por tratarse de un proceso complejo que implica un cambio de dirección en la empresa, el traspaso hacia otras generaciones con nuevas ideas y estilos de conducción, o cambio en los socios por causa de muerte, lo cual no está exento de los propios conflictos que generalmente se suscitan en los procesos sucesorios.

Hablando de conflictos, los conflictos familiares surgidos en su seno se presentan como unos de los principales obstáculos para su

continuidad, que no encuentran en la vía judicial el ámbito idóneo para la gestión y resolución de dichos conflictos. Los cambios socioeconómicos y la mutación de las estructuras empresariales de carácter familiar llevan a buscar nuevos cauces para la solución de los litigios en las *Alternative Dispute Resolution* (Resolución de Disputas Alternativas) y, concretamente, en la mediación y arbitraje.

La mediación, entendida como un procedimiento voluntario de gestión de conflictos en el que interviene un mediador profesional, neutral e imparcial, y sin capacidad para tomar decisiones por las partes intervinientes, que les asiste con la finalidad de favorecer vías de comunicación y búsqueda de acuerdos consensuados, es un instrumento óptimo para gestionar este tipo de conflictos de manera integral, tanto antes de que se produzcan-mediación preventiva-, a través de la elaboración de un protocolo familiar (conjunto de reglas que la familia se da a sí misma para establecer sus relaciones familia-empresa), como una vez se han manifestado (ALONSO, 2012).

El arbitraje es una institución para la solución de conflictos intersubjetivos en el ámbito del Derecho Privado, en la que interviene un tercero cuyo poder de decidir proviene de que los sujetos del conflicto hayan expresado su voluntad, mediante convenio, de que el conflicto se resuelva por este medio. Este convenio impide a la Jurisdicción la resolución de la controversia siempre que no renuncie expresa o tácitamente al mismo, sin que se

excluya su intervención con una función de auxilio o para garantizar el buen fin del arbitraje (ORTELLS, 2013).

El arbitraje se ha visto fuertemente impulsado por la Unión Europea y en el ámbito interno, por las sucesivas reformas legislativas que han propiciado que vaya ganando terreno en el ámbito de la empresa familiar (BARRÓN, 2021).

Tanto en la empresa familiar como en cualquier otra entidad empresarial surgirán conflictos, empero, debido a la inevitable interrelación entre familia y empresa y, en algunas ocasiones, a su confusión, surgirán conflictos, en los que junto al perjuicio empresarial ocasionado puede derivarse un efecto añadido, la afección de las relaciones familiares (BARRÓN, 2021).

La empresa familiar es un espacio viable para la aplicación de los métodos alternativos de resolución de conflictos, ya que tradicionalmente la jurisdicción ordinaria de los tribunales ha demostrado que no resulta una vía adecuada para la resolución de conflictos de índole familiar o cuando concurre un componente familiar.

Son evidentes las ventajas que aporta el arbitraje a la resolución de los conflictos en las empresas familiares, y las diferencias son notables respecto al procedimiento judicial en los conflictos surgidos en sede de la empresa familiar. Al decir de BARRÓN (2021) son muchas las bondades del arbitraje frente a la vía judicial en el ámbito societario familiar, pues se sustenta en el principio de autonomía de la voluntad.

LA EMPRESA FAMILIAR EN EL CÓDIGO DE LAS FAMILIAS DE CUBA

Como se ha abordado, el reconocimiento legal de la empresa familiar en el mundo no es un hecho reciente, son varios los países que en la actualidad tienen una vasta experiencia en su regulación jurídica, así como en la solución de los diversos conflictos que de ella pueden derivarse. En este ámbito, los autores se refieren a conflictos propiamente familiares en particular y societarios en sentido general.

La existencia de la empresa familiar en Cuba es una realidad; sin embargo, no tenían en el ordenamiento jurídico un reconocimiento expreso hasta la aprobación del Código de las Familias. Al hacerse mención en líneas precedentes, han sido el trabajo por cuenta propia y en menor medida las cooperativas no agropecuarias los que reunían determinados rasgos de una empresa familiar y con la cual podían encontrarse algunas afinidades.

En la actualidad, a estos dos actores económicos, se le incorporan las micro, pequeñas y medianas empresas desde las cuales pueden constituirse empresas familiares. Cuba ya cuenta con empresas familiares creadas bajo la forma de sociedades de responsabilidad limitada o sociedades unipersonales de responsabilidad limitada, pues bien, por sus socios en el caso de la primera, o el socio único en la segunda, proceden de una misma familia.

Como nuevo actor económico pueden incluirse bajo la categoría de «empresa familiar», cuando para desplegar su actividad comienza a interactuar con la familia, o cuando es creada por miembros de una misma familia

que deciden unirse y emprender un negocio soportado bajo los más elementales principios de familia. Esta convergencia conduce a una gestión empresarial con base en un proyecto familiar, es decir, se identifica el grupo familiar con organicidad para la producción de bienes o prestación de servicios y responsabilidad con una finalidad económica (KNIGHT et al., 2021).

Las MIPYMES con estas características, conforme a las disquisiciones legales, poseen patrimonio propio, actúan a nombre propio, su naturaleza fundamental es operar con ánimo de lucro, de manera que realiza una actividad constitutiva de empresa. En cuanto a los socios que la integran, independientemente que puedan pertenecer o no a una misma familia, las responsabilidades son distribuidas y obligaciones asumidas por los diferentes miembros de la familia, aunque para ello no estén definidas las funciones individuales para cada socio.

DONIS et al. (2022), plantearon que la empresa familiar es un negocio que surge en Cuba a raíz de la apertura del trabajo por cuenta propia, parte esencial de la propiedad está en manos de una o varias personas que integran una familia y cuyos miembros intervienen en la administración y gestión del negocio para el desarrollo de una actividad productiva, intercambio de bienes o servicios, de forma tal que exista una estrecha relación entre la vida de la empresa y de la familia.

Estos autores sostienen que son varios los presupuestos que permiten reconocer la existencia de empresas familiares en Cuba: la existencia de una forma de gestión económica

no estatal planificada, profesional, continuada y sistemática; el control de la empresa se encuentra a cargo de una o varias personas que integran el núcleo familiar del titular de la empresa, la participación del núcleo familiar en la gestión y gobierno de la empresa y en el rol de empleados, la continuidad generacional y que la empresa debe constituir el principal sustento económico de la familia.

En otro orden de ideas, resulta ser cierto que a los efectos de su reconocimiento en la ley, ello traspasa las fronteras de lo mercantil y se irradia hacia otras ramas del Derecho, como puede ser el de Familia en lo relativo, por ejemplo, a la empresa familiar y la necesidad de reconocerle un status societario, teniendo en cuenta el lugar que ocupa el negocio en la dinámica familiar, ya sea que se dé entre ascendientes y descendientes, hermanos, cónyuges, impactando en este último caso, la comunidad matrimonial de bienes, cuando este negocio surge y se desarrolla en el matrimonio (MESA, 2020).

Teniendo en cuenta la necesidad de actualización de la norma sustantiva familiar en nuestro país, para adecuarla al plano económico-social y familiar actual, se aprobó el el Código de las Familias. Un aspecto novedoso en el mismo es el reconocimiento del término «empresa familiar», de manera que se ubica a las mismas en la regulación de las reglas para la liquidación de la comunidad matrimonial de bienes en presencia de una empresa familiar constituida con bienes comunes de los cónyuges durante el matrimonio, por lo que resultan muy importante en este sentido, los

pactos matrimoniales que pueden hacer los futuros cónyuges, en particular el régimen económico al que deciden acogerse.

A partir de la aprobación en Cuba de las micro, pequeñas y medianas empresas en virtud del mencionado Decreto Ley No. 46 de 2021,⁵ están creadas las condiciones para la creación de empresas familiares privadas, entiéndase MIPYMES, donde la totalidad de los socios sean miembros de una misma familia, o se constituya a partir de la preexistencia de un negocio familiar, o bien tratándose de una sociedad unipersonal de responsabilidad limitada, se conciba como un negocio que sirve de sustento económico a una familia, creada por cualquiera de los cónyuges en un matrimonio formalizado, o de una unión de hecho. Y es que en la práctica ya se vislumbran empresas familiares legalmente constituidas, no solo por la figura jurídica que adoptan de sociedades de responsabilidad limitadas, sino porque desde hace varios años existen negocios privados desarrollados o controlados por una familia. Es por ello, que en nuestro ordenamiento jurídico era necesaria su instrumentación, no solo por los beneficios o ventajas que aporta, sino por tratarse de una opción viable para el desarrollo del régimen económico en el matrimonio, e incluso a la hora de liquidar la comunidad matrimonial de bienes.

En el artículo 262 del mencionado Código se establece que cuando la empresa familiar es constituida en su totalidad con bienes comunes de los cónyuges, en el momento de la liquidación de la comunidad matrimonial de bienes se puede disponer, previo acuerdo de las

partes o dispuesto por el tribunal de existir divergencias entre ellas, mantener su integridad como empresa o su liquidación, conforme a lo que se establezca en sus estatutos, sin perjuicio del derecho de reembolso en los casos que corresponda. Esta regulación se encuentra a tono con las disposiciones que norman los procesos de disolución o liquidación de las sociedades de responsabilidad limitadas y no existe contradicción con lo que al respecto se reglamenta en el artículo 55 y en las Secciones Primera y Segunda del Capítulo VII del aludido Decreto Ley 46/21.

Prosigue el apartado segundo del aludido artículo 262, que en caso de que la empresa sea constituida con la participación de otras personas, sean familiares o no, la fracción de esa totalidad que corresponda a un aporte con bienes comunes provenientes del matrimonio debe ser liquidada en los mismos términos expresados en el acápite 1 de dicho artículo.

Otra de las novedades que trae el cuerpo legal en análisis es la definición que introduce del término empresa familiar. Por lo que, se entiende por empresa familiar a toda organización económica destinada al ejercicio estable y duradero de una actividad para la producción de bienes y la prestación de servicios, donde parte esencial de la propiedad pertenece a los cónyuges, o a la pareja de hecho afectiva, o a parientes, quienes intervienen en la administración y gestión del negocio, que constituye el principal sustento económico de la familia. Los autores estiman que en el concepto de empresa familiar debió especificarse en el

caso de los parientes si eran consanguíneos o afines y aclarar el grado de parentesco.

Esta conceptualización agrupa varios elementos que no deben dejar de mencionarse por la propia importancia que revisten de manera individual y en el análisis global del concepto. Los mismos son: ejercicio estable y duradero de una actividad; administración y gestión del negocio y sustento económico de la familia; los cuales pueden ser considerados como rasgos característicos de la empresa familiar en nuestro ordenamiento jurídico, y que sin lugar a dudas pueden ser desarrollados con mayor riqueza en el proyecto de Ley de Empresas o en la Ley de Sociedades Mercantiles según cronograma legislativo aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular. Y claro está, adquiere protagonismo especial, independientemente que debe tratarse de una propiedad de los cónyuges, o de la pareja de hecho afectiva, o de parientes de una familia.

Por último, se establece en la norma en análisis que en todas estas regulaciones ha de atenderse a las normas de Derecho Mercantil o de Derecho Societario, cuestión a la que expresamente remite el apartado cuarto del invocado precepto, en el cual se dispone que, en todo caso, los aspectos relacionados con la forma jurídica organizativa que adopte la empresa familiar se rigen por las disposiciones normativas vigentes en materia mercantil y societaria, aspecto con el que coinciden los autores, debido a que es importante que las bases generales de estas empresas se encuentren en las normas familiares, pero las

especificidades de las mismas deben incluirse en la futura Ley de las Sociedades Mercantiles que se apruebe en Cuba.

Al respecto, los autores consideran que no es suficiente la regulación sobre la empresa familiar en el Código de las Familias, a la cual se le dedica un único artículo subdividido en cuatro apartados. Una institución novedosa como la que se analiza, con incorporación por primera vez en su preceptiva, tratándose de un vacío legal durante décadas, no se le debió ofrecer tan limitada regulación. Elementos tales como: principios, reglas generales de funcionamiento y requisitos para ser considerada como tal, por solo citar algunos ejemplos, pudieron ser incorporados a su articulado, debiendo dedicarse un Título a la Empresa Familiar, o un Capítulo, por la importancia que reviste su tratamiento en el Código de las Familias.

Estiman los autores además que debe establecerse en norma, el derecho de los cónyuges, parejas de hecho o parientes de una o varias familias a crear una empresa familiar basada en las propias normativas del Código y con remisión a la legislación especial mercantil, y no limitarse a reglas para la liquidación de la comunidad matrimonial de bienes en presencia de la empresa familiar constituida con bienes comunes de los cónyuges.

A pesar de las novedades en la regulación de las empresas familiares en el Código de las Familias, en materia de sucesión familiar se pudo hacer referencia en el Código teniendo en cuenta que se trata de un relevo que se suscita entre generaciones de un grupo familiar, no así

en cuanto a la transmisión por causa de fallecimiento por vía testada e intestada y los herederos especialmente protegidos que debe incluirse en la futura modificación a realizarse al Código Civil cubano y en la Ley de Sociedades incluir las especificidades de la empresa familiar desde el punto de vista del Derecho Societario, fundamentalmente la sucesión cuando en los estatutos se establezca el derecho de adquisición preferente de los socios sobrevivientes en caso de fallecimiento de alguno de ellos.

Particular importancia adquiere que, teniendo como base el artículo 93 de la Constitución de la República de Cuba, el cual establece que las personas pueden dirimir sus conflictos a través del empleo de métodos alternos de solución de conflictos,⁶ se haya previsto en el Título X del Código de las Familias la mediación familiar, que podrá utilizarse para la gestión y solución armónica de los conflictos familiares, donde pudieran incluirse los conflictos que se susciten en las empresas familiares, fundamentalmente en cuanto a la sucesión en las mismas y liquidación de la comunidad matrimonial de bienes, por estimar los autores que son asuntos mediables al tratarse de materias disponibles, pudiendo utilizarse en el futuro además el arbitraje en las empresas familiares como otro método de solución de conflictos a tono con lo que sucede a nivel internacional por las ventajas que ofrece.

A modo de conclusiones

La importancia de la empresa familiar es innegable pues tributa al desarrollo económico

de un país, y los resultados de sus actividades empresariales impactan de igual manera en el desarrollo integral de la sociedad. Resulta de gran importancia que el Código de las Familias incluya dentro de sus normativas las referidas a las empresas familiares, teniendo en cuenta la relevancia que están adquiriendo dentro de la economía cubana los nuevos actores económicos, y dentro de estos, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). Los autores estiman que este Código se ajusta a la realidad económica y social de nuestro país en cuanto a las empresas familiares, pues ya se han constituido algunas en Cuba a raíz de la aprobación del Decreto No. 46 de 2021 que autoriza la creación de las MIPYMES, y el mismo ofrece soluciones ante determinados conflictos que pudieran suscitarse en el ámbito familiar, los que pudieran resolverse a través de la mediación familiar, pudiendo emplearse en el futuro, además, el arbitraje familiar como otra vía alternativa a la solución de estos litigios. Por otra parte, es importante que las empresas familiares sean reguladas por el Código de las Familias, es decir, la posibilidad de su creación, los principios generales que las sustentan y la sucesión familiar, quedando las demás particularidades de estas empresas vinculadas al Derecho Societario para incluirse en la futura Ley de las Sociedades Mercantiles según cronograma legislativo aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular y las relacionadas con la sucesión por causa de fallecimiento para las previstas a efectuarse en el Código Civil cubano.

Referencias bibliográficas

- ALONSO, C. (2012). Mediación en Empresas Familiares. *Revista de Mediación*, 5, (10), 34-41. <https://www.ammediadores.es/nueva/wp-content/uploads/2014/12>
- BARONE, Ch. (1999). *El empresario PYME familiar*, Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0108_BaroneC.pdf
- BARROSO, A. (2014). *Las empresas familiares*, España. <https://www.unex.es/eia/iagPDF>
- BARRÓN, C. (2021). *El arbitraje en la empresa familiar*, Argentina. <https://riu.austral.edu.ar/arbitraje/pdf>
- BENAVIDES-BENALCÁZAR, M. (2018). Normativas jurídicas como eje de regulación empresarial familiar. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 22 (88), 82-87. <https://www.uctunexpo.autanabooks.com/article>
- Código de Comercio Anotado y Concordado (1885).
- Constitución de la República de Cuba, publicada en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 5, Extraordinaria (2019).
- Decreto Ley No. 46 de 2021 de 6 de agosto de 2021, Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 94, Ordinaria (2021).
- DONIS, H. et. al (2022). Presupuestos para la existencia de la empresa familiar en Cuba. *Universidad & Ciencia*, 11 (2), 16-25. <http://revistas.unica.cu/uciencia>
- ECHAIZ, S.V. (2016). *Las empresas familiares en el Perú*. En Costa, G. (Dir.), *Manual de Derecho en los Negocios*. Editorial Thomson Reuters. <https://www.echaiz.com/pdf/las%20empresas%20familiares%20en%20el%20peru>
- GALLEGO, I. (2020). Relevo generacional y transmisión “mortis causa” de la empresa

familiar en el Derecho español. *Revista Electrónica de Direito*, 22 (2), 34-75. <https://www.researchgate.net/publication/342473836>

HERRERA, D. (2017). *MIPYMES y empresa familiar*. México: Grupo Editorial HESS. <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/wp-content/uploads/2017/08>

KNIGHT, I. et al. (2021). *Consideraciones sobre la empresa familiar en Cuba y la protección de sus signos distintivos*. <https://www.researchgate.net/publication/341792990>

MESA, N. (2020). Retos que afronta el derecho mercantil en Cuba frente a la actualización del modelo económico cubano. <https://docplayer.es>

MESA, N., MÉNDEZ, L. & DEL SOL, I. (2021). Las micro, pequeñas y medianas empresas. Retos de su regulación en el ordenamiento jurídico cubano. *Boletín ONBC. Revista Abogacía*, 65, 26-35. <https://www.ojs.onbc.cu>

MUCCI, O. O. (2003). *Empresas familiares: introducción, características y roles*, Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Cátedra de Empresas Familiares, Empresas Familiares, Mar del Plata. <http://nulan.mdp.edu.ar/1360>

ORTELLS, M. (2013). *Derecho Procesal Civil*, 12ª Ed. España: Editorial Arazandi.

PAREDES, M.L. (2004). *La Empresa de Familia en el marco del Derecho Colombiano*. Colombia: Facultad de Derecho, Universidad de la Sabana. <https://intelectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818>

Real Decreto Legislativo 1/2010, Ley de Sociedades de Capital, BOE, No. 161 de 3 de julio de 2010.

Ley No. 156, Código de las Familias, Gaceta Oficial de la República de Cuba, 87, Extraordinaria. (2022).

Notas

¹ Esta afirmación no es un obstáculo para que se puedan conformar empresas de familia que adopten cualquier tipo societario en Colombia. En este país es fácil encontrar sociedades de familia que se constituyen bajo cualquiera de los tipos societarios existentes en la legislación mercantil.

² Definición aportada por el Instituto de la Empresa Familiar español (PAREDES, 2004, p.130).

³ Artículo 12 del Código de Comercio de la República Argentina. «El hijo de dieciocho años, que fuese asociado al comercio del padre o de la madre, o de ambos, será reputado autorizado y mayor para todos los efectos legales en las negociaciones mercantiles de la sociedad. La autorización otorgada no puede ser retirada al menor sino por el juez, a instancia del padre, de la madre, del tutor o ministerio pupilar, según el caso y previo conocimiento de causa. Este retiro, para surtir efecto contra terceros que no lo confieren, deberá ser inscripto y publicado en el Tribunal de Comercio respectivo» (PAREDES, 2004, p.136).

⁴ En el supuesto que se requiera incluir a ambos cónyuges como socios de una empresa familiar, solo se les considerará de manera separada, o sea, como dos socios, si se encuentran bajo un régimen de separación de bienes o se acredite que el aporte efectuado procede de bienes o fondos propios; mientras

que, en forma contraria, se les considerará como un solo socio (ECHAIZ, 2016, pp.867-884).

⁵ Según el artículo 3, apartado 1 del Decreto Ley No. 46 de 2021, Sobre las Micro, Pequeñas y Medianas empresas, se entiende como MIPYMES, aquellas unidades económicas con personalidad jurídica, que poseen dimensiones y características propias, y que tienen como objeto desarrollar la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan necesidades de la sociedad.

⁶ Conforme al precepto 93 de la Carta Magna cubana, el Estado reconoce el derecho de las personas a resolver sus controversias utilizando métodos alternos de solución de conflictos, de conformidad con la Constitución

y las normas jurídicas que se establezcan a tales efectos.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Lionar Guerra Larduet: Conceptualización, metodología, redacción-revisión, edición y aprobación de la versión final.

Zaimí Guerra Velázquez: Metodología, redacción-revisión, edición y aprobación de la versión final.