

Fecha de presentación: 13 de octubre de 2016.

FORMULARIO PARA LA PRESENTACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION

1.) **Campo de aplicación:** Derecho de Familia y Comercial.

2.) **Título del Proyecto:** “EL CONFLICTO ANTE LA INCORPORACION DE NUEVAS GENERACIONES EN LA EMPRESA FAMILIAR. EFECTOS DE LA REFORMA DEL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL”

3.) **Entidades Participantes¹**

Entidad: UCES
Tipo de vinculación:
Descripción de la vinculación:

4.) **Responsables:**

4.1.) **Director del Proyecto:**

Apellido y Nombre: Tomás J. Arecha
Lugar Principal de Trabajo: Estudio Arecha, Barreiro, Filippi & Arecha Abogados”
Funciones: Tareas de investigación propiamente dicha, coordinación de investigadores, presentación de informes.
Dedicación: Parcial, 5 horas semanales.

5.) **Antecedentes del Equipo de Investigación.** Se acompañan los correspondientes CV. Los miembros del equipo componen la cátedra de “Sociedades y Asociaciones” en la Carrera de Contador Público de la UCES, a excepción de la Lic. Teresa Gonta, quien es docente en la Carrera de Psicología de la UCES, Profesora titular de la asignatura Psicología Institucional y de la asignatura Psicología Organizacional-Lic.

¹ Se refiere además de UCES:

6.) Problema y Justificación

Tema

El estudio de la temática de la Empresa Familiar resulta un gran desafío por haber sido y podríamos decir todavía ser –pese a la reforma del Código Civil y Comercial de la Nación- un punto de análisis pendiente en nuestro país.

Desde el propio Derecho, existe una llamativa paradoja entre la importancia y desarrollo de la figura a nivel nacional e internacional y su escaso reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico, la doctrina y jurisprudencia.

Económicamente, este tipo de agrupaciones imperan como forma de organización empresarial. Un estudio de Harvard en el años 2001 demostró que a nivel global las empresas familiares representan 2/3 del total mundial², advirtiendo a modo de ejemplo, que en Estados Unidos representan el 96%, Italia 99%, España el 71% y en nuestro país el 70%³. Si bien socialmente se ha comprobado que son más consistentes que el resto de las empresas al soportar mejor las crisis económicas por su vocación de permanencia, realización de inversiones a largo plazo, duración en los puestos de trabajo, entre otros aspectos, la realidad es que las divergencias entre la multitud de agentes e intereses involucrados pueden causar conflictos que llevan a poner en peligro la existencia de la compañía y la estabilidad de la familia. Estos riesgos aumentan con las transferencias intergeneracionales ya que al pasar a la segunda generación crece la complejidad de la familia en su relación con el negocio⁴.

Así las cosas, siendo que la pérdida de empleo y de riqueza económica es siempre lamentable, es aún más injusta cuando no se debe a las fuerzas del mercado sino a dificultades familiares que pudieron haber sido superadas mediante la utilización adecuada de las herramientas que provee el derecho, como así una especialización de los profesionales en este tema tan poco fomentado.

² CASADO, Fernando, “La empresa familiar y la clave del éxito en su evolución” Instituto de la empresa familiar. Sitges, 5 de julio de 2007. www.iefamiliar.com

³ FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., “Comentario de la obra colectiva Empresas de familia. Aspectos societarios, de familia y sucesiones, concursales y tributarios. Protocolo de familia, dirigida por Gabriela Calcaterra y Adirana Krasnow”, La Ley, 29.09.2010.

⁴ MEDINA, Graciela, “Empresa Familiar”, La Ley 13.09.2010.

Por otro lado, la cuestión resulta atrapante por su complejo carácter interdisciplinario⁵. No sólo reúne elementos propios de la administración de empresas y economía sino también de la psicología, mediación y el derecho a través de diferentes áreas (familia, sociedades, concursos y quiebras, laboral, fiscal, contratos y penal). Es decir, que el tema convoca a profesionales de muy diversos ámbitos: administradores de empresa, contadores, expertos en “management” y en finanzas, escribanos, abogados, sociólogos, psicólogos, mediadores y negociadores, entre otros, hacia el objetivo de lograr una buena relación de la empresa con la familia, como un modo de procurar su sustentabilidad, no sólo en lo económico y jurídico, sino también en lo relacional y afectivo⁶.

Concepto

Así como es clara la relevancia y trascendencia económica de las empresas familiares, no lo es ni su concepto, ni sus características porque confluyen dos instituciones: la empresa y la familia, cuyos límites en ambos casos son muy imprecisos⁷.

Más allá de encontrar diversas definiciones -en las que predominan unos u otros elementos- en términos generales se considera que hay empresa familiar cuando los integrantes de una familia dirigen, controlan y son propietarios de una empresa, la que constituye su medio de vida, y tienen la intención de mantener tal situación en el tiempo y con marcada identificación entre la suerte de la familia y de la empresa.⁸ También se sostiene que es aquella en la que un grupo de personas pertenecientes a una o más generaciones, y unidas por vínculos familiares, comparten parcial o totalmente la propiedad de los medios instrumentales y la dirección de una empresa, produciéndose una comunicación entre los fines de la familia y de la empresa.⁹

⁵ JUNYENT BAS, Francisco, “Relaciones entre la sociedad conyugal y la sociedad comercial entre esposos. Situación de ambas sociedades ante el concurso preventivo y la quiebra, en derechos patrimoniales” Estudio en homenaje al profesor emérito Dr. Efraín, Hugo Richard, AD Hoc, Buenos Aires, 2001, t. II, p. 1036.

⁶ FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., “Comentario de la obra colectiva Empresas de familia...”cit.

⁷ MEDINA, Graciela, “Empresa Familiar”... cit.

⁸ FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., “La empresa familiar frente al derecho argentino. Hacia su reconocimiento doctrinario y sustentabilidad jurídica”, El Derecho, Tomo 236, 17.02.2010, p. 2.

⁹ RODRÍGUEZ DÍAZ, Isabel, “La empresa familiar en el ámbito del derecho mercantil”, Cuadernos 2 Mercantiles, Edersa, Madrid, 2000, p. 23/24, citado por Martorell Zulueta, “Purificación Empresa Familiar y Regímenes Comunitarios”, en Reyes López, María José (coordinadora) *La empresa*

Sus principales caracteres son:

- Que una o más familias tengan una participación importante (normalmente la mayoría) del capital social de la sociedad familiar.
- Que la familia ejerza un control de la empresa.
- Que algún miembro de la familia participe de la gestión de la empresa.
- Que exista una vocación de continuidad y permanencia en la propiedad y gestión de la misma, incorporando a las siguientes generaciones.¹⁰

Importancia

Como puede advertirse, es un hecho que la empresa familiar tiene una gran trascendencia económica y social, contribuyendo al desarrollo económico del país en general y a la estabilidad económica de la familia en particular. Pero, al mismo tiempo, posee debilidades derivadas principalmente de su informalidad, de la falta de profesionalización, de la falta de planeamiento de la sucesión, de la inexistencia de canales idóneos de comunicación y, fundamentalmente, de la confusión de límites, de fondos y roles entre la familia y la empresa, todo lo que crea la necesidad de acudir a procedimientos y herramientas que permitan brindarle una debida sustentabilidad de modo de posibilitar su continuación y evitar las altas tasas de mortalidad al pasar a manos de las siguientes generaciones¹¹.

7.) Marco conceptual EL MARCO NORMATIVO Uno de los temas respecto de los cuales nuestra legislación mercantil –y más concreto societaria– presenta una singular carencia, es el relativo a la regulación de las empresas cerradas y de familia, en las cuales ciertos fenómenos de conducta, intereses y

Familiar: encrucijada de intereses personales y empresariales, Ed. Aranzadi S.A., Navarra, 2004, p. 76.

¹⁰ GORTAZAR LORENTE, Carlos, “Derecho y empresa familiar: el protocolo y sus instrumentos de desarrollo”, Ponencia en las XIII Jornadas de Dret Catalá a Tossa.

¹¹ FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., “Reformas legales pendientes para la empresa familiar: panorama y propuestas normativas”, ERREPAR, DSE, n° 296, tomo XXIV, Julio 2012.

comportamientos se presentan con un desarrollo que no es común a otras organizaciones comerciales¹².

Ello ha motivado que desde antaño la doctrina especializada¹³ plantee la necesidad de alguna reforma legislativa que compatibilice a la empresa familiar y sus finalidades.

En este sentido, se ha definido a la empresa familiar como aquella en la que una parte esencial de su propiedad esta en manos de una o varias familias, cuyos miembros intervienen en forma decisiva en la administración y dirección del negocio. Existe por lo tanto una estrecha relación entre la propiedad y gestión o dicho de otro modo, entre la vida de la empresa y la vida de la familia¹⁴.

En las sociedades familiares, a las causas típicas del conflicto, se suman los conflictos personales, confusiones de roles, políticas de frustración de dividendos, caja única y falta de claridad en las cuentas particulares, falta de planificación en la sucesión en los cargos y en la propiedad de las acciones o cuotas, elección de tipo inadecuado, informalidad e incumplimiento de las normas imperativas.

Pero tales conflictos se potencian al estar impregnados de fuertes elementos emocionales y a responder a situaciones “relacionales”, lo que hace más difícil buscar una solución. Ello con el agravante que los litigios societarios, en nuestro régimen actual y salvo casos excepcionales, nunca pueden conducir a la desvinculación de un socio a cambio de una compensación sino que constituyen mecanismos indirectos para evidenciar el malestar y forzar una negociación de salida¹⁵. Todo ello con un deterioro psíquico y económico de las personas implicadas, así como de los trabajadores y de la empresa y, en algunos casos, también de clientes y proveedores.

Quiere decir que, frente al conflicto familiar societario, lo primero que debe considerarse es la existencia de una estructura normativa concebida que no prevé

¹² Vitolo, Daniel, “La regulación de las empresas conformadas como sociedades cerradas y de familia: el desafío legislativo”, en “La Empresa Familiar”, Pág. 183.

¹³ Fabier Dubois, Eduardo (h), “La Empresa Familiar”, pág. 106.

¹⁴ Medina, Graciela, “La protección de la empresa familiar en el derecho sucesorio en el nuevo Código Civil y Comercial, Ley 26.994, en “La Empresa Familiar en el Código Civil y Comercial”, Ed. Ad-Hoc, 1º ed., 2015, pág. 274.

¹⁵ Fabier Dubois, Eduardo (h), “La Empresa Familiar”, Ed. Ad-Hoc, 2011, pág. 120.

mecanismos institucionales idóneos para resolver satisfactoriamente el conflicto, el cual se revirará hacia canales formales ficticios.

En el esquema de empresas familiares organizadas como sociedades bajo el régimen de la ley 19.550 pueden observarse –generalmente- las siguientes características¹⁶:

- a) Un claro sentido de propiedad respecto a la empresa, que puede llevar, tanto a una confusión en relación con el objeto empresario perseguido, cuanto a aprovechar inadecuadamente los resultados de la empresa.
- b) La convicción de que la pertenencia a la familia, o a la posición que se tiene u ocupa en ella, otorga un derecho a ocupar la misma posición relativa en la administración de la sociedad.
- c) El carácter discrecional de las decisiones empresaria que se toman no puede ser objetado ni discutido, en virtud del respeto familiar que se le debe a quienes dirigen la empresa, y al carácter indiscutible de la autoridad que ejercen en el ámbito familiar.
- d) El nombre de la familia propietaria en los medios de que se vale la estructura societaria para su desenvolvimiento aparece en la denominación social de una gran parte de empresas familiares. De ello se deriva que cualquier daño trascendente o público a la empresa, o a su denominación, repercute en el desprestigio del nombre familiar. La imagen de la familia se encuentra muy ligada a la empresa.
- e) La no recepción por parte de las generaciones siguientes de ese “compromiso” familiar con el “emprendimiento”, y la dilución del *affectio societatis* como consecuencia de la dilución de la *affectio* familia, en razón de la apertura y debilitamiento de los lazos de parentesco.

La carencia de una regulación específica para este tipo de sociedades que atienda a tales características se agrava ante la palmaria constatación que los institutos jurídicos que regulan la materia adolecen de los parámetros básicos que requiere esta forma especial de empresa.

En este sentido, y en primer lugar podemos advertir que hoy por hoy, la SRL constituye la estructura más adecuada para el funcionamiento de las sociedades comerciales comúnmente denominadas “de familia”. Sin embargo su regulación legal esta muy lejos de ser perfecta, pues los arts. 146 a 162 de la ley 19.550

¹⁶ Vitolo, Daniel, “La regulación de las empresas conformadas como sociedades cerradas y de familia: el desafío legislativo”, en “La Empresa Familiar”, Ed. Ad-Hoc, 2011. Pág. 213.

presentan numerosas lagunas y son susceptibles de innumerables interpretaciones¹⁷, que intentarán ser develados en el trabajo de investigación.

A su vez se destaca que el ingreso forzoso de los herederos en las sociedades anónimas cerradas o de familia también constituye un elemento que atenta contra la protección del sistema de las empresas familiares¹⁸. Como es sabido, la ley 19.550 no admite la resolución parcial en las sociedades anónimas, fundado en razones meramente históricas y dogmáticas que la realidad se ha encargado de desvirtuar por completo, de manera que, tal como esta hoy la legislación societaria, ante la muerte de un accionista, sus herederos deben ingresar directamente a la compañía, aun cuando ello sea contrario a la voluntad de ellos, ya sea por dedicarse a otra cosa o como consecuencia de una mala relación entre los herederos del causante y los accionistas supérstites.

Se agrega a lo expuesto, que dese nuestro punto de vista, y desde el derecho sucesorio preexistente a la reforma, el principal problema que afectaba a la empresa familiar era que al momento de la muerte del causante su patrimonio pasaba a sus herederos y se dividía de pleno derecho entre ellos, y cuando el único patrimonio de la sucesión era la empresa, esta debía ser dividida en tantas partes como herederos existieran.

Cuando en la empresa hay un grupo de herederos que trabaja en ella y otro que no lo hace, a quienes son ajenos a la organización productiva no les interesa ser socios minoritarios en una sociedad de familiar manejada por sus hermanos, por lo que solicitan la entrega de capital o bienes, lo que lógicamente puede producir la quiebra de la empresa.

La existencia en nuestro derecho sucesorio previo a la reforma de una legítima por demás amplia y la expresa prohibición de poder pactar sobre la herencia futura importaban la imposibilidad de poder planificar la sucesión de la empresa familiar en el ámbito de nuestro derecho.

Todo lo expuesto demuestra que el derecho societario y el sucesorio no han podido, previo a la reforma, atender a los especiales caracteres de la empresa

¹⁷ Nissen, Ricardo, “El origen de los conflictos societarios en las sociedades cerradas y de familia a la luz de la realidad mercantil argentina”, en “La Empresa Familiar”, Ed. Ad-Hoc, 2011, pág. 172.

¹⁸ Nissen, Ricardo, “El origen de los conflictos societarios en las sociedades cerradas y de familia a la luz de la realidad mercantil argentina”, en “La Empresa Familiar”, Ed. Ad-Hoc, 2011., pág. 172.

familiar, lo que ha producido que dichas falencias legales resulten un campo fértil para el conflicto societario.

El 1 de agosto de 2015 comenzó a regir en la República Argentina un nuevo sistema de derecho privado. La Ley 26.994 reformó integralmente el Código Civil, unificándolo con el Código de Comercio, el cual fue abrogado; también derogó otras normas complementarias, como la de propiedad horizontal y la de fideicomiso que incorporó al texto unificado vigente, y realizó modificaciones parciales en la Ley 19.550, cuyo nombre fue sustituido por el de Ley General de Sociedad.

El legislador no aprovechó la oportunidad para brindar a la empresa familiar la categoría de figura jurídica autónoma, ni para volcar sus características en el molde de algunos de los tipos de sociedades preexistentes. Ambas opciones merecen ser investigadas ante la ausencia de una normativa concreta. Esa ausencia no implica, sin embargo, que se haya prescindido por completo de la empresa familiar. La lectura integral de la reforma nos autoriza a pensar que fue tenida en cuenta cuando se concibieron algunos aspectos de la nueva legislación. El Código Civil y Comercial es donde la balanza mejor se inclina hacia la tutela de la empresa familiar, especialmente a partir de la vocación legislativa de ampliar el ámbito de autonomía de quienes formen parte de una sociedad comercial junto a sus parientes.

Esa libertad puede rastrearse en el reconocimiento legal de las convenciones prenupciales mediante las que los futuros cónyuges pueden regular cuestiones patrimoniales del matrimonio y, además, adoptar algunos de los regímenes autorizados por el Código. Se trata de uno de los cambios más significativos de la reforma pues otorga a las personas humanas opciones para organizar su vida económica común, a través de: i) un régimen de comunidad, con la calificación de los bienes (artículos 463 a 465 del Código Civil y Comercial), en el que cada cónyuge tiene la libre administración y disposición de los bienes propios y de los gananciales que haya adquirido, con la salvedad, muy relevante a nuestra cuestión, de los bienes registrables como las acciones nominativas, otras participaciones societarias y los establecimientos comerciales, industriales y agropecuarios, todos expresamente mencionados en los incisos del artículo 470 del Código, y b) un régimen de separación de bienes, previsto en los artículos 505 y siguiente, donde cada cónyuge tiene un patrimonio por separado y responde por sus deudas de manera personal, y habilita a fijar límites a los parientes políticos

La situación de la empresa familiar ante este sistema dual del patrimonio conyugal es un asunto a dilucidar, en complemento con otras novedades introducidas por el Código. Por ejemplo, la remoción de las causales de divorcio y la simplificación del proceso buscan reducir la litigiosidad y duración de los conflictos, factor que puede ser decisivo en la supervivencia de una empresa familiar atrapada en medio de una crisis conyugal. Asimismo, el capítulo relativo al proceso de liquidación de la comunidad de bienes del matrimonio incluye la disposición del artículo 499 gracias a la cual cualquier cónyuge puede solicitar la atribución preferencial del “establecimiento comercial, industrial o agropecuario por él adquirido o formado que constituya una unidad económica”.

Por su parte, el artículo 1002 inciso d) del Código Civil y Comercial veda a los cónyuges la facultad de contratar entre sí y en interés propio cuando están bajo el régimen de comunidad mencionado antes. El contrato de mandato sería la única excepción admitida dentro del Código mismo (artículo 459). La norma ha despertado numerosas críticas en doctrina, siendo incluso acusada de ir a contramano del espíritu de la reforma. Lo cierto es que la prohibición de contratar entre sí que pesa sobre los cónyuges concierne a la empresa familiar, cuya estructura jurídica depende de diferentes acuerdos de voluntades: el contrato de sociedad y sus pactos vinculados o parasocietarios, como la cesión de cuotas y acciones, el contrato de suscripción y de sindicación de acciones, el protocolo de familia, los contratos asociativos regulados en los artículos 1442 y siguientes, regula en el art. 1649 el “arbitraje institucional” que facilita la solución de conflictos por una vía no necesariamente judicial, etc.

Uno de los momentos más críticos en la vida de una empresa familiar se produce con la muerte de algunos de los fundadores, socios o integrantes de la familia y la continuidad en las siguientes generaciones, quienes acceden al negocio al adquirir por herencia los establecimientos empresarios, acciones o participaciones sociales. En este sentido, el nuevo Código Civil y Comercial no sustituyó el sistema anterior por un modelo muy distinto: las personas con vocación hereditaria siguen siendo los ascendientes, descendientes, el cónyuge y los colaterales hasta el cuarto grado, los órdenes de prelación entre dichos sucesores universales no fueron alterados, la herencia comprende todos los derechos y obligaciones de la persona fallecida que no se extinguen con su muerte (artículo 2277) y los herederos adquieren esos derechos y obligaciones en forma indivisa desde la muerte (artículo 2280). Pese a todo, hay cambios en la

nueva legislación que justifican un análisis más exhaustivo en un trabajo de investigación.

Celebrar pactos sobre una herencia futura continúa siendo una posibilidad limitada, ya que ella no puede ser aceptada o renunciada con anticipación (artículo 2286 del Código Civil y Comercial) y toda cesión de derechos sucesorios debe recaer sobre una herencia ya diferida (artículo 2302). Sin embargo, en aras de reconocer el ámbito de libertad de las personas, el Código suministra un sistema especial de partición de la herencia por los ascendientes, cuya instrumentación puede llevarse a cabo por intermedio de la donación (artículos 2415 a 2420). La ventaja de este mecanismo radica en que el valor de los bienes se calcula y determina al momento de la partición por donación (artículo 2418). El principio general, en cambio, es que el valor de los bienes de una herencia se estima en la época de la partición sucesoria, lo que conspira contra la planificación patrimonial en vida de quienes forman parte de una empresa familiar, pues siempre queda la incertidumbre sobre la eventual colación de los bienes donados o legados.

En esa línea, la reforma tampoco suprimió la legítima hereditaria (la porción de la herencia de la cual el heredero no puede ser privado), pero sí redujo su alícuota sustancialmente de cuatro quintas partes a dos terceras partes en el caso de los descendientes y a la mitad del acervo hereditario en el caso de ascendientes y cónyuge (artículo 2445). Ello deja un mayor espacio de libertad para que la persona disponga de su patrimonio en vida o valiéndose de un testamento.

A los beneficios derivados de una creciente autonomía de la voluntad de las personas, pueden sumarse varias normas del nuevo Código Civil y Comercial cuya redacción tuvo presente la figura de la empresa familiar y los conflictos suscitados por la muerte de sus integrantes. El artículo 2330 regula el supuesto de indivisión forzosa de la herencia que puede ser fijada por diez años o hasta la mayoría de edad de los herederos menores, impuesta por el testador o pactada por los herederos. Pero lo trascendente es que puede recaer sobre un establecimiento comercial, industrial, ganadero, minero o agrícola o acciones o cuotas de la cual el causante era principal socio o accionista. Si el escenario no es el de la indivisión forzosa, sino la partición de la herencia, la empresa familiar aparece tutelada de otra forma. El artículo 2372 habilita un sistema de licitación de los bienes del acervo para que se adjudiquen a la hijuela de algún heredero, cosa de evitar la división antieconómica (artículo 2375). El Código ratifica este criterio formulando el principio de la participación en especie (artículo 2374) y diciendo

explícitamente que debe evitarse la división de las empresas en la partición (artículo 2377).

Finalmente, una de las novedades que más atención merece es la del artículo 2380 del Código, norma que reconoce la atribución preferencial de un establecimiento al cónyuge o heredero siempre que constituya una unidad económica en cuya formación participó y, en caso de explotación bajo forma de sociedad, esa atribución preferencial puede extenderse a los derechos sociales en la medida que no contravengan a los estatutos de la firma y sea acompañado de la justa compensación para los coherederos.

El Código Civil y Comercial aporta además todo un capítulo especial dedicado a los aspectos generales de las personas jurídicas, cualquiera sea su carácter, fijando criterios sobre el funcionamiento de aquellas cuya aplicación y eficacia es motivo de controversia en lo que respecta a las sociedades comerciales, reguladas por una ley especial.

Ese cuerpo normativo, la Ley 19.550, también sufrió reformas en su articulado, aunque de un modo parcial. El cambio más ostensible es la aceptación de la sociedad unipersonal, ceñida a funcionar dentro del tipo de la sociedad anónima. La posibilidad de amalgamar ambas categorías, de modo que la sociedad anónima unipersonal facilite la formación y desarrollo de negocios familiares, será analizada en el momento de estudiar el tipo social adecuando a la empresa de familia.

Además, la reforma legislativa modificó dos normas relevantes para la cuestión que será objeto de estudio. Según el antiguo artículo 27, los cónyuges sólo estaban habilitados a integrar entre sí sociedades por acciones y de responsabilidad limitada, restricción que conspiraba contra la actividad empresarial que espontáneamente podía desarrollarse dentro del ámbito familiar, pues constituía un obstáculo para la existencia de una sociedad de hecho entre los cónyuges¹⁹. El actual texto del artículo 27 permite a los cónyuges integrar sociedades de cualquier tipo, incluso aquellas reguladas en la Sección IV de la Ley 19.550, es decir, aquellas que no se sujetan a los tipos autorizados, no cumplen los requisitos esenciales o no satisfacen las formalidades exigidas por la Ley. En qué medida la estipulación del artículo 27 constituye una salvedad a la interdicción del artículo 1002 inciso d) del Código Civil y Comercial es algo que justifica una profunda investigación jurídica.

¹⁹ CNCom., Sala C, 12/9/2003, "Iseas, Miguel A. c/ Arriola de Iseas, Olga M."

A su vez, el actual artículo 28 de la Ley General de Sociedades dispone que en la sociedad constituida con bienes sometidos a indivisión forzosa hereditaria, los herederos menores de edad, incapaces, o con capacidad restringida sólo pueden ser socios con responsabilidad limitada. Esta norma merece ser observada bajo la lupa del nuevo régimen de capacidad de la persona humana; su importancia es fundamental cuando se produce un cambio generacional dentro de la empresa familiar y adquiere particular relevancia, por ejemplo, si se suscita un conflicto de intereses entre el menor y su representante legal, sea éste sus padres o un tutor. En ese supuesto, el artículo 28 de la Ley 19.550 impone la designación de un tutor ad hoc para la celebración del contrato y para el contralor de la administración, mientras que el artículo 109 inciso 1° del Código Civil y Comercial admite que el representado adolescente pueda actuar por sí, con asistencia letrada, en cuyo caso el juez puede decidir que no es necesaria la designación del tutor especial.

Como se ve, la reforma legislativa que unificó el Código Civil y Comercial e introdujo modificaciones parciales en la Ley de Sociedades Generales, tuvo en consideración a la empresa familiar en alguna de sus facetas, pero las normas aparecen dispersas y atomizadas, razón por la cual merecen ser estudiadas de una manera integradora. Ello plantea, en definitiva, el mayor desafío de la investigación: determinar si esa regulación asistemática que incumbe a la empresa familiar resulta eficaz para los fines que se propone.

Como lo expresamos en la introducción, el instituto de la empresa familiar abarca necesariamente aspectos interdisciplinarios. Es por ello, que las causas que generan el conflicto así como las parciales soluciones propuestas por la reforma serán analizadas desde un marco conceptual psicológico.

En este ámbito, la investigación propuesta analizará los roles típicos de los integrantes de la empresa familiar y los aspectos relacionados con la viabilidad de planificar la sucesión del líder de la organización. A tal efecto, se realizará un análisis de la estructura de la propiedad de la empresa familiar y la visión de la empresa por parte de sus integrantes. Se debatirá el rol de los hijos en la Empresa Familiar a partir del análisis de la transmisión del poder a los descendientes, el interés de los hijos en la empresa y su satisfacción laboral en la misma. Nos abocaremos al análisis de la confusión entre patrimonio familiar y empresario desde las diferencias de fines y valores entre familia y empresa.

8.) Objetivos

8.1. Objetivos generales

Si resulta eficaz la nueva normativa del Código Civil y Comercial de la Nación respecto a los conflictos que se plantean en la empresa familiar ante la incorporación de nuevas generaciones de socios.

8.2.) Objetivos específicos

- Describir los caracteres esenciales de la empresa familiar.
- Determinar cuál es el tipo social adecuado. Análisis de la Sección IV de la Ley General de Sociedades.
- Analizar la eficacia del protocolo familiar sobre distintos aspectos, entre ellos, la herencia futura, fideicomiso, arbitraje)
- Considerar los cambios establecidos ante la indivisión forzosa.
- Profundizar sobre el alcance y la capacidad de los cónyuges para ser socios.
- Examinar el régimen separado ante situaciones de divorcio y acciones.
- Razonar sobre la influencia del régimen patrimonial del matrimonio y de las uniones convivenciales en la empresa familiar.
- Indagar sobre la implicancia de la reducción de legítima.
- Precisar el alcance de la nueva forma de partición hereditaria.
- Investigar sobre los distintos escenarios posibles ante la incorporación de herederos, analizando las alternativas para prevenir los conflictos intergeneracionales.
- Analizar los roles típicos de los integrantes de la empresa familiar.
- Determinar los alcances de la estructura de la propiedad de la empresa familiar y la visión de la empresa por parte de sus integrantes.
- Establecer el rol de los hijos en la Empresa Familiar a partir del análisis de la transmisión del poder a los descendientes, el interés de los hijos en la empresa y su satisfacción laboral en la misma.

9.) Hipótesis

La empresa familiar resulta un elemento esencial en la economía.

El marco regulatorio previo a la reforma no atendía a sus caracteres esenciales por lo que propiciaba la generación de conflictos societarios, especialmente, ante la incorporación de nuevas generaciones de socios.

La Reforma no ha regulado de manera específica al instituto, pero ha incorporado modificaciones al régimen sucesorio y societario –en menor medida– que en forma indirecta la han afectado.

Analizar si las reformas lograron subsanar las deficiencias del régimen normativo anterior para evitar y/o solucionar dichos conflictos.

10.) Metodología

Los métodos a utilizar serán el descriptivo-expositivo y el interpretativo problemático, con predominio de este último.

En este orden se realizará un análisis del derecho positivo argentino y del derecho comparado, con especial atención al régimen latinoamericano y español. Las posiciones doctrinales y jurisprudenciales serán analizadas bajo un sistema lógico-formal, para realizar un exhaustivo análisis de los razonamientos inductivos utilizados para arribar a las conclusiones.

Estrategias de búsqueda de fuentes de información.

La estrategia de búsqueda en lo que a las fuentes de información relativas al derecho argentino será realizada en forma gradual de aquellas fuentes generales a las concretas.

En primer lugar realizaremos un análisis de la legislación aplicable resultante de la reciente modificación del Código Civil y Comercial, realizando un estudio comparativo del nuevo texto vigente y el anterior para determinar los efectos de la reforma.

La búsqueda de bibliografía y jurisprudencia será realizada en el ámbito de la biblioteca de la UCES y en menor medida, en la biblioteca de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Relacionado al método, se confeccionará un índice temático provisorio, para que una vez obtenidas las fuentes bibliográficas, se realice la lectura de las mismas mediante el método de fichas y clasificación en los temas previstos en el índice provisorio.

Se destaca que la investigación propuesta será realizada en forma interdisciplinaria, predominando el derecho, pero analizando también desde la psicología los efectos que se producen en los individuos que participan de una empresa familiar y sus expectativas relacionadas con la familia y la organización empresaria.

Los alumnos que se incorporen al proyecto de investigación colaborarán con la investigación de campo que esta prevista en dos aspectos fundamentales. Desde el punto de vista del derecho, analizar los tipos sociales previstos en la Ley General de Sociedades que suelen ser utilizados en el ámbito de la empresa familiar mediante la constatación de la información que se publique en el Boletín Oficial. Por su parte, en el ámbito psicológico, participará de entrevistas a sujetos que participen de empresas familiares para poder determinar sus expectativas respecto a dicha organización empresarial.

11.) Cronograma

Actividades	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Busqueda bibliográfica	x	x										
Lectura y clasificacion bibliográfica			x	x	x	x						
Redacción							x	x	x	x	x	
Correccion									x		x	x
Trabajo de campo				x	x			x	x			

12.) Resultados Esperados

12.1.) Aportes científicos

Documentos de trabajo:

Artículos con referato.: Revista Científica y La revista Digital de Derecho Privado Ratio IURIS, ambas de la UCES y con referato.

Capítulos de Libros:

Libros:

Traducciones:

Conferencias Científicas:

12.2.) Vinculación y Transferencia²⁰

Vinculación con el sector productivo:

Vinculación con la sociedad civil:

Vinculación con el Estado (Nacional, provincial, local):

Otros tipos de vinculaciones:

12.3.) Mediación del conocimiento

Cursos de Capacitación:

Conferencias:

Trabajo de consultoría:

Asesoramiento especializado:

12.4.) Otros.

13.) Investigadores²¹:

13.1.) *Seniors*

Apellido y Nombre: Matías Baranda Ruales

Grado Académico: Profesor Adjunto.

Principal actividad laboral: Abogado.

Dedicación al proyecto. Parcial, 5 horas semanales.

Apellido y Nombre: Carolina Ferro

Grado Académico: Profesora Adjunta.

²⁰ Indicar el nombre de la entidad destinataria de la transferencia y el tipo de relación formal que habría que tramitar para concretar el vínculo

²¹ Anexar CV (máximo cuatro folios) para cada uno de ellos.

**Principal actividad laboral: Abogada.
Dedicación al proyecto. Parcial, 5 horas semanales.**

**Apellido y Nombre: Teresa Gonta
Grado Académico: Profesora Titular de la materia Psicología Institucional y
Psicología OrganizacionalUCES
Principal actividad laboral: Licenciada en Psicología.
Dedicación al proyecto. Parcial, 5 horas semanales. (COMPLETAR CON CV
TERESA)**

13.2.) Juniors

**Apellido y Nombre: Micaela Kreimer
Grado Académico: Jefa de Trabajos Prácticos
Principal actividad laboral: Abogada, Escribiente en la Cámara Nacional de
Apelaciones en lo Civil y Comercial Federal. Sala II.
Dedicación al proyecto. Parcial, 5 horas semanales.**

13.3.) Alumnos asistentes de Investigación.

Apellido y Nombre: (A completar oportunamente)
Breve descripción de las tareas que se asignarán: Los alumnos que se incorporen al proyecto de investigación colaborarán con la investigación de campo que esta prevista en dos aspectos fundamentales. Desde el punto de vista del derecho, analizar los tipos sociales previstos en la Ley General de Sociedades que suelen ser utilizados en el ámbito de la empresa familiar mediante la constatación de la información que se publique en el Boletín Oficial. Por su parte, en el ámbito psicológico, participará de entrevistas a sujetos que participen de empresas familiares para poder determinar sus expectativas respecto a dicha organización empresarial

Apellido y Nombre:
Breve descripción de las tareas que se asignarán:

Apellido y Nombre:
Breve descripción de las tareas que se asignarán:

14.) Bibliografía

AMAT, J. “La sucesión en la Empresas Familiar, Casos reales narrados por sus protagonistas. Deusto Barcelona , 2004

CASADO, Fernando, “La empresa familiar y la clave del éxito en su evolución” Instituto de la empresa familiar. Sitges, 5 de julio de 2007. www.iefamiliar.com

FASSI – BOSSERT, “Sociedad Conyugal”, Astrea.

FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., “Comentario de la obra colectiva Empresas de familia. Aspectos societarios, de familia y sucesiones, concursales y tributarios. Protocolo de familia, dirigida por Gabriela Calcaterra y Adirana Krasnow”, La Ley, 29.09.2010.

FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., “La empresa familiar frente al derecho argentino. Hacia su reconocimiento doctrinario y sustentabilidad jurídica”, El Derecho, Tomo 236, 17.02.2010.

FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., “Reformas legales pendientes para la empresa familiar: panorama y propuestas normativas”, ERREPAR, DSE, n° 296, tomo XXIV, Julio 2012.

FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M., director en Obra colectiva del IADF, “La empresa familiar en el Código Civil y Comercial”, Ed. Ad Hoc, Bs. As, 2015.

FAVIER DUBOIS (h), Eduardo M. y MEDINA Graciela, "Empresa Familiar. Proyecto de incorporación al Código Civil" Revista de Derecho de Familia y de las Personas Ed. La Ley, Bs.As. año 4, N°1, Enero-febrero 2012.

FAVIER DUBOIS, Eduardo (h), El protocolo de la empresa familiar, Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, 2011.

FAVIER DUBOIS, Eduardo (h), *La sucesión de la empresa familiar*, Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, 2014.

GALLO, M. A. (1997). *La Empresa Familiar*. Barcelona: Biblioteca IESE, Gestión de Empresas.

GORTAZAR LORENTE, Carlos, “Derecho y empresa familiar: el protocolo y sus instrumentos de desarrollo”, Ponencia en las XIII Jornadas de Dret Catalá a Tossa.

JAFFE, D. T. (1995). *Trabajar con los seres queridos*. Buenos Aires: El Ateneo.

JUNYENT BAS, Francisco, “Relaciones entre la sociedad conyugal y la sociedad comercial entre esposos. Situación de ambas sociedades ante el concurso preventivo y la quiebra, en derechos patrimoniales” Estudio en homenaje al profesor emérito Dr. Efraín, Hugo Richard, AD Hoc, Buenos Aires, 2001, t. II.

MEDINA, Graciela, “Empresa Familiar”, La Ley 13.09.2010.

MEDINA, Graciela, “La protección de la empresa familiar en el derecho sucesorio en el nuevo Código Civil y Comercial, Ley 26.994, en “La Empresa Familiar en el Código Civil y Comercial”, Ed. Ad-Hoc, 1º ed., 2015.

MENDEL, GERARD- La sociedad no es una familia. Paidós 1993

NISSEN, Ricardo, “El origen de los conflictos societarios en las sociedades cerradas y de familia a la luz de la realidad mercantil argentina”, en “La Empresa Familiar”.

PRESS, E. (2011). *Empresas de familia. Del conflicto a la eficiencia*. Buenos Aires: Granica.

RODRÍGUEZ DÍAZ, Isabel, “La empresa familiar en el ámbito del derecho mercantil”, Cuadernos 2 Mercantiles, Edersa, Madrid, 2000, p. 23/24, citado por Martorell Zulueta, “Purificación Empresa Familiar y Regímenes Comunitarios”, en Reyes López,

María José (coordinadora) *La empresa Familiar: encrucijada de intereses personales y empresariales*, Ed. Aranzadi S.A., Navarra, 2004, p. 76.

ROSENBLATT y otros; “La familia en la empresa”. El Ateneo.- 1985

TORCIGLIANI, Inés; “Microemprendimientos familiares”.- Espacio. 2007

VIDAL TAQUINI, Carlos H., Régimen de bienes en el matrimonio, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2005.

VITOLLO, Daniel, “La regulación de las empresas conformadas como sociedades cerradas y de familia: el desafío legislativo”, en “La Empresa Familiar”.