

Validez de las cláusulas sobre futuras nupcias en los protocolos familiares¹

*Virginia Mottola*²

*Ángel Niño*³

Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como objeto general analizar la validez de las cláusulas sobre futuras nupcias en los protocolos familiares. Para sustentar el mismo, se emplearon los estudios doctrinarios de Tagiuri y Davis (1982), Valmaña (2013), Gandolfo (2013), Gaitan y Castro (2005), entre otros; sustentada de la misma forma por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el Código Civil (1982) y el Decreto Real 171/2007. La investigación, fue sociojurídica, y de tipo descriptiva se empleó como técnica la encuesta y la observación directa de los cuerpos normativos. Se concluyó como relevante la validez de las cláusulas sobre futuras nupcias en los protocolos familiares para la protección jurídica de las empresas familiares como instrumento fundamental de la economía nacional.

Palabras clave: Capitulaciones matrimoniales, protocolo familiar, empresas familiares

Validity of future marriage clauses in family protocols

Abstract

The present research project aims to analyze the validity of the clauses on future nuptials in the family protocols. To support it, the doctrinal studies of Tagiuri and David (1982), Valmana (2013), Gandolfo (2013), Gaitan y Castro (2005), among others, were used; supported in the same way by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), the Civil Code (1982) and Royal Decree 171/2007. Ultimately, the research was of an applied type, with a socio-legal scope, descriptive field layout and was carried for three (3) months documented in a schedule. It concluded the relevance of the validity of the clauses on future nuptials in the family protocols as a legal protection for the family businesses as an instrument for the national economy.

Key words: Marriage agreements, family protocol, family businesses

Introducción

La Familia es un grupo natural con pautas de interacción en el tiempo, tiende a la conservación y a la evolución; es considerada el núcleo celular de la sociedad. Está concebida como una institución existente a lo largo de la historia; ha compartido siempre las mismas funciones, entre ellas, la crianza de los hijos, la supervivencia y la común unión de los miembros de esta: no es una entidad estática, está en un cambio continuo a la par del contexto social (Minuchin y Fishman, 1985).

¹Recibido: 04/10/2021 Aceptado: 14/12/2021

El presente ensayo científico es el resultado del Trabajo Especial de Grado titulado: Validez de las cláusulas sobre futuras nupcias en los protocolos familiares. el cual fue realizado en la Universidad Rafael Urdaneta en Maracaibo, Venezuela.

² Abogada. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: virmotto@gmail.com

³ Abogado. Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: angelnino.uru@gmail.com

La familia parte del matrimonio, entendido como la unión legal de dos personas, realizada voluntariamente, con el propósito de convivencia permanente para el cumplimiento de todos los fines de la vida (De Pina Vara, 2006); es por ello, la derivación de diversos regímenes a partir de la unión, como el patrimonial, el cual se conforma por los bienes comunes a ambos contrayentes; este se rige por un conjunto de normas denominadas “Régimen Patrimonial Matrimonial” mediante el cual los futuros consortes tendrán la facultad de determinar su régimen patrimonial para lo cual se implementan las capitulaciones matrimoniales, entendiendo estas como pactos o convenios perfeccionados por los futuros contrayentes con el objeto de determinar el régimen económico patrimonial.

Por otro lado, la empresa familiar es una organización donde la política y dirección están sujetas a la influencia de uno o más núcleos familiares; esta influencia es ejercida a través de la propiedad y en ocasiones a través de la participación de la familia en gestión. (Davis y Tagiuri, 1982). En relación a lo anteriormente planteado, las empresas de este tipo se rigen por el Protocolo Familiar, este es un documento contractual potestativo cuyo objetivo es regular el buen gobierno de la empresa familiar. Dicho documento contiene reglas preventivas a los potenciales conflictos resultantes de la interacción empresa-familia en orden al buen funcionamiento de la empresa familiar. (Fernández del Pozo, 2008).

A nivel Latinoamericano, en un mismo orden de ideas, existe un gran número de grupos empresariales familiares, dentro de los cuales destacan Falabella (Chile), Grupo Carso (México), Tenaris (Argentina), Grupo Aval (Colombia), Pronaca (Ecuador). Ahora bien, en Venezuela, la empresa familiar es un motor importante de la economía, generadora de riqueza y responsable del desarrollo y producción de importantes rubros del país; dichas empresas están regidas por una serie de principios consagrados en el Código de Comercio (1955), los cuales apoyan su desarrollo y alcance consolidar una verdadera eficacia; estos son, el principio de la preservación de la propiedad en manos de la familia empresaria, otro de ellos es el principio del mantenimiento de la dirección de la empresa en manos de miembros de la familia empresaria y por último el principio de la no competencia con la empresa familiar.

Este artículo científico traerá a colación la identificación de inseguridades jurídicas respecto de la regulación de los protocolos familiares y cada una de las disposiciones emanadas por este contrato, resaltando así, la firma de capitulaciones matrimoniales al momento de contraer nupcias. Asimismo, se presenta los resultados obtenidos a través de la encuesta para cual se elaboró un cuestionario en ambiente virtual y constituido por 6 preguntas abiertas dirigido especialmente a 20 empresas que reunían los criterios siguientes: Ser una entidad activa, constituir el carácter familiar y estar ubicadas en Venezuela⁴.

1. Generalidades de la Empresa Familiar.

La empresa familiar es una figura conformada por la fusión de dos conceptos siendo estos la empresa y la familia. La familia, en primer lugar, se conceptualiza como el lugar primordial donde se tramitan los riesgos sociales de los miembros conformantes (Carbonell *et al.*, 2012). Ahora bien, otra posición distinta es la adoptada por De Pina Vara (2005) cuando establece que la familia es considerada un conjunto de personas dentro de las cuales existe una relación de parentesco de consanguinidad por más lejano que fuere. De la misma forma, Gustavikno (1987) plantea a la familia como una de las instituciones humanas más antiguas y, a su vez, se constituye como elemento clave para el desarrollo y funcionamiento de la sociedad. Dicho esto, es de vital importancia resaltar la función primordial del Estado Venezolano de garantizar la protección a la familia, derecho consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) específicamente en su artículo 75 donde se establece:

El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia (...) (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999: artículo 75)

⁴ Para ver lista de empresas a la cual se aplicaron la entrevista véase el Trabajo Especial de Grado, titulado: Validez de las cláusulas sobre futuras nupcias en los protocolos familiares.

Ciertamente, la familia es una de las figuras más relevantes en cuanto al crecimiento, centralización y permanencia de la Sociedad debido a que como mencione anteriormente no es de carácter estacionario, al contrario, conlleva en sí una modalidad cambiante en pro al desarrollo de la misma. Es por esto, que el Estado Venezolano debe garantizar su protección en aras de contribuir con el aumento de posibilidades de mantener una sociedad productiva que nos beneficie a todos. El artículo 75 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace énfasis en una serie de características que deben contener las relaciones familiares para que sean más efectivas a la hora de llevar a cabo sus distintas funciones. Ahora bien, dichas características son de suma importancia para la empresa familiar, ya que si bien es cierto, cuando la directiva de una empresa está conformada por miembros familiares se deben tener en cuenta diversos aspectos para así poder llegar a perdurar en el tiempo y tener un funcionamiento fructífero.

También, es importante destacar que para una toma de decisiones efectivas por parte de las empresas familiares debe haber solidaridad, empatía, respeto, templanza, prudencia, entre otras virtudes, siendo la base fundamental para el entendimiento mutuo entre los miembros que conforman la empresa familiar, pues, no solo se trata de tener conocimientos técnicos y especializados en dicha área, se necesita una estructura que pueda englobar tanto la calidad humana como el lado profesional de las personas. Es así como se complementará, entonces el buen funcionamiento de una empresa familiar, con la fusión de estos dos puntos que son sumamente relevantes para poder obtener a lo largo del tiempo un desarrollo íntegro de la misma.

En este sentido, la Familia no solo está entrelazada por lazos consanguíneos o amistosos, aunado a ello, estas se asocian para crear diversas organizaciones. Si bien es cierto, una de las estimaciones más reales en la actualidad, arroja un porcentaje del 65 y 80% de las empresas alrededor del mundo son propiedades familiares o en su defecto están dirigidas por las mismas (Gersick *et al.*, 1997). Ahora bien, dentro en Venezuela se estima un 92% de las empresas son familiares, en países como Estados Unidos de igual forma, el 96% de las empresas son familiares, en España se estima el 71% y en Italia a su vez un 99%, también en Colombia se oscila entre un 70/75% entre pequeñas, medianas y grandes empresas familiares (Gaitan y Catro, 2005).

En un segundo plano, la empresa es definida como una organización social dentro de la cual una persona o un grupo de personas, desarrollan ciertas actividades encaminadas a la explotación de un negocio con la finalidad de producir o distribuir bienes y servicios enmarcados a una realidad social determinada (Chiavenato, 1993); otras definiciones engloban a la empresa como todo sistema u entidad, la cual ejerce actividades económicas, independientemente de su estructura jurídica. Así mismo, Rodríguez (1999) estipula a las empresas como el principal factor dinámico de la economía de una nación donde al mismo tiempo constituyen así un medio de distribución productor de un impacto directamente en la vida privada de sus habitantes.

Por otro lado, Andrade (1996) define a la empresa como una entidad constituida por un capital social; cuenta con el trabajo de su promotor y también este puede contratar a una serie de trabajadores que desarrollan actividades complementarias ya sean industriales mercantiles o la prestación de bienes y servicios como producto de su propósito lucrativo.

La fusión de estos dos conceptos se da la denominación de “empresa familiar”. Para autores como Gallo y Sveen (1991) es una empresa en la cual los miembros de la familia tienen la mayor capital de la empresa y a su vez tienen el control total, algunos formando parte de la dirección de la misma y al mismo tiempo participando en la toma de decisiones importantes. También, la empresa familiar es concebida como la propiedad perteneciente a un grupo de individuos que están unidos por lazos familiares, donde algunos de los miembros de la familia forman parte de su gobierno y dirección con la finalidad de implementar sus principios con la intención de ser transmitida a generaciones futuras. Por otro lado, Neubauer y Lank (1999) consideran a la empresa familiar como una empresa donde independientemente de su figura, es decir, sea unipersonal o sociedad mercantil de cualquier tipo, el control de los votos dentro de la misma estarán sujetas a una familia determinada.

De igual forma, es de suma relevancia mencionar las características más comunes de las empresas familiares: dirigidas por sus dueños, también, suelen generarse una serie de interferencias de índole familiar respecto a la toma de decisiones, siendo este último aspecto una gran desventaja dentro de las mismas para garantizar de forma

eficaz una gestión comercial y financiera. En el mismo orden de ideas, cabe destacar que un factor clave para el desempeño de estas organizaciones son los valores familiares que a su vez se implementan en las mismas, de modo que así puedan lograr una ventaja corporativa con la finalidad de que esta perdure a lo largo del tiempo. Enfatizando los siguientes: la responsabilidad, la credibilidad, el respeto, la justicia o la equidad y por último pero no menos importante, el trabajo duro (Garza *et al.*, 2011).

Así mismo, otros autores como Chrisman *et al.*, (2005) consideran que la empresa familiar debe estar conformada por tres elementos vitales para su formación, siendo estos: 1) la Propiedad, 2) la Empresa y 3) la Familia, conocido como el modelo de los tres círculos. Este modelo surge en el año 1982 propuesto por Tagiuri y Davis, básicamente, se caracteriza por explicar la forma en la cual se sobreponen estos tres pilares conformantes a la empresa familiar, así como también, el espacio correspondiente a cada uno de los individuos involucrados en los siete subconjuntos constituidos en las áreas de sus interacciones y los conflictos producidos para dichas empresas. (Tagiuri y Davis, 1982).



Fuente: Tagiuri y Davis (1982).

Figura 2. Modelo de los tres círculos

Figura 1. Modelo de los tres círculos

Fuente: Tagiuri y Davis (1982)

Ahora bien, los subgrupos referidos en el presente gráfico se desarrollan de la siguiente forma: con respecto al área uno (1) le concierne a cualquier miembro de la familia, independientemente de no ser propietario ni desarrollar alguna actividad dentro de la empresa, puede influir de forma directa en las decisiones futuras de la empresa. Por otro lado, el área dos (2), les corresponde entonces a los individuos propietarios, pero no miembros de la familia ni trabajadores dentro de la empresa. El área tres (3) la conforman aquellos individuos trabajadores de la empresa y a su vez disfrutan de un beneficio económico sin ser propietarios o formar parte de la familia.

Así mismo, el área cuatro (4) les incumbe a los miembros de la familia propietarios no trabajadores de la empresa, a distinción del área cinco (5) correspondiente a los propietarios trabajadores en la empresa, pero no integrantes de la familia. En el mismo orden de ideas, el área seis (6) la integran los miembros de la familia no propietarios, pero de igual forma trabajadores de la empresa y, por último, el área siete (7) estará integrada por los individuos, quienes además de ser propietarios, pertenecen a la familia y a su vez trabajan dentro de la empresa.

Además, una de las ventajas más resaltantes de este modelo es su simplicidad al momento de interpretaciones y a su vez tiene una extraordinaria aplicación práctica. Si cada individuo se ubica en el modelo y comprende su papel dentro del mismo, esto ayudará a entender lo vital del desempeño su rol correctamente, pues, no es menos cierto, los surgimientos de los problemas dentro de las empresas familiares son generados por las confusiones originadas entre la Propiedad, la familia y la empresa en sí.

Si bien es cierto, el 100% de las empresas encuestadas son empresas familiares de gran ímpetu ubicadas en el territorio venezolano, no cuentan con un protocolo familiar o algún tipo de régimen legal que salvaguarde el patrimonio de la familia en caso de contraer nupcias en cualquiera de sus generaciones, por lo que nos encontramos con una gran cantidad de vacíos e inseguridades jurídicas al momento de proteger ese tipo de empresas y de lograr su perduración a largo plazo.

2. Protocolo Familiar.

El Real Decreto 171/2007 define al protocolo familiar como aquel conjunto de pactos consentido por los socios entre sí o por terceros con quienes se tienen vínculos familiares alterantes de una sociedad no cotizada, en la cual tengan un interés particular en orden a adquirir un modelo de comunicación y consenso en la toma de decisiones para regular así, las relaciones entre la familia, la propiedad y la empresa, las cuales puedan afectar a dicha entidad. Ahora bien, de igual forma, se puede hacer referencia al Protocolo familiar como un documento de estructura y lenguaje jurídico cuya expectativa de efectividad está puesta en su juridicidad (Cortes Generales del Reino de España, 2007).

Por otro lado, de acuerdo con Barbeito *et al.*, (2008), es una declaración de intenciones decidida por todos los miembros de una familia, la cual tiene como finalidad sustentar la empresa familiar, es decir, defender y aumentar el patrimonio familiar y eludiendo así la dispersión del capital, también, evitar la intromisión forzosa de la familia en la gestión, reduciendo entonces el acceso de los familiares a la empresa, así como también, su presencia dentro del Consejo de Administración y por último ayudar a superar las crisis estructurales que se presentan típicamente en las empresas familiares.

Se señala entonces, tanto la familia como la empresa están debidamente amparadas por la legislación, sin embargo, como se ha notado, al unir estos dos conceptos surgen una serie de lagunas y necesidades; por ende, es necesario develar el por qué es necesario la elaboración de un protocolo familiar en este tipo de entidades como lo son las empresas familiares. Debido a ello, la mayoría de los autores decide denominarlo como un acuerdo macro, para alcanzar su máxima efectividad. Por ende, la Naturaleza jurídica del Protocolo familiar es uno de los puntos más debatidos entre los diferentes autores, siendo la cantidad de pactos conformantes del protocolo familiar el núcleo de tal discusión, debido a la contención de cláusulas con efectos y naturalezas distintas: por una parte unas agrupan aspectos éticos y morales y a su vez, otras conllevan verdaderas consecuencias jurídicas. Es allí entonces donde se deriva uno de los problemas más resaltantes de estos documentos, siendo evidentemente el de la exigibilidad de cada una de las cláusulas conformantes. Por otro lado, el Real Decreto 171/2007 arroja un dato de suma importancia para identificar la naturaleza del protocolo familiar y es, precisamente el “carácter estrictamente voluntario” de estos documentos.

En este orden de ideas y atendiendo a las definiciones anteriormente desarrolladas con referencia a los protocolos familiares, se considera como un contrato, contemplado en el Artículo 1133 en nuestro Código Civil (1982) Venezolano como “El contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico.”; esto hace referencia a su elaboración, puesto no es obligatorio pero en caso de acuerdos entre los miembros de la, entonces, sí es de obligatorio cumplimiento.

Además, la elaboración de un protocolo familiar es de gran beneficio, pues, apoya a la organización en los asuntos internos de las empresas familiares, siendo su único fin, poder lograr el fructífero desarrollo de las mismas dentro del mercado, y así pues, su continuidad a lo largo del tiempo. Por ello, se establecen dentro de este, los derechos como las responsabilidades de los integrantes de la familia y a su vez se crean expectativas para la familia, las cuales sustentan la continuidad de la empresa a lo largo del tiempo. (McClain 2006).

Atendiendo lo anteriormente establecido debemos concretar que la elaboración de un protocolo familiar debería ser vital para las empresas familiares, pudiendo este solventar, proteger y aclarar muchas de las dudas o disyuntivas que presentan este tipo de empresas comúnmente, y por lo que, en consecuencia, en muchos casos, es sinónimo de caos y ruptura para las mismas.

Ahora bien, de acuerdo a la encuesta realizada solo el 40% de las empresas están bajo un régimen de protocolo familiar, el otro 60% no cuentan con un régimen de este tipo, por lo que entendemos que menos de la mitad de las empresas encuestadas se encuentran en muchos planos de riesgo por no tener un protocolo familiar que las respalde de manera efectiva en todas sus áreas. Otra interrogante realizada a las empresas familiares estuvo relacionada con el instrumento jurídico bajo el cual se regula su empresa y el manejo de las relaciones dentro de los miembros de la misma, y evidentemente la mayoría de las empresas no cuentan con un respaldo jurídico, utilizan meramente acuerdos de palabra o políticas privadas que solo establecen ellos, es por ello que jurídicamente, no están protegidas al 100% dentro de lo que comprende nuestra legislación.

Debido a esto, es importante destacar que el 75% de las empresas familiares encuestadas no contaban con cláusulas relacionadas con el tema de las futuras nupcias, mientras que el otro 25% si contaban con dichas cláusulas. Por lo que, podemos establecer que más de la mitad de las empresas familiares encuestadas, aunque contarán con un protocolo familiar no contaban con cláusulas relacionadas a las futuras nupcias, es aquí donde podemos aclarar un poco el motivo de esta problemática. Es de suma importancia dar a conocer este tipo de detalles que, aunque parezcan menores, a largo plazo pueden ser problemas realmente caóticos para la empresa familiar en sí, ya que si no se establecen cláusulas referidas a las futuras nupcias y a la forma obligatoria de capitulaciones matrimoniales, cualquier tipo de separación por parte de alguna pareja de los miembros de la familia podría acarrear el desequilibrio del patrimonio familiar, o en su defecto, la ruptura del mismo, poniendo en un plano de desventaja a todos los miembros que conformen dicha empresa.

2.1. Finalidad del Protocolo Familiar.

Formalizar la idea de un protocolo familiar proporciona varias ventajas sustanciales en cuanto a la tranquilidad y a la confianza dentro de la empresa familiar, puesto regula el proceder en caso de situaciones donde surjan diversidad de opiniones sobre situaciones puntuales o conflictos profesionales de gestión, de igual forma, otra función muy importante, es el soporte brindado hacia el crecimiento de los integrantes de la familia y la gestión de expectativas. Esto hace referencia en primer lugar, al desarrollo profesional de los miembros y en segundo lugar, a las expectativas empresariales sobre sus miembros respecto de la continuidad del negocio y a su vez el grado de compromiso de los mismos. (Camizon Sornoza y Ríos Navarro, 2016)

De igual forma, luego de adentrarse en la realización del protocolo familiar, comienza otra etapa denominada como “Proceso de Planificación Paralela”. El proceso de planificación paralela es de vital importancia, pues, dentro del mismo surgen beneficios realmente efectivos para la realización de un protocolo familia, puesto fusiona las necesidades tanto de la empresa como los de la familia para garantizar un trabajo en pro de ellos, en vez de actuar cada una en contra de los intereses y objetivos de la otra.

En este sentido, la meta principal del proceso de planificación paralela, deriva en tanto los planes empresariales como los familiares para respaldarse mutuamente respecto a sus necesidades y objetivos. Ahora bien, la forma más idónea para llevarlo a cabo es tomando en cuenta todas y cada una de las expectativas empresariales dentro del marco de las expectativas de la familia y la empresa, por lo cual, la meta final de este proceso es entonces, apoyar el incremento de estrategias, las cuales crean valor económico a largo plazo para aquellos interesados (Randel *et al.*, 2010). Por otro lado, Goma Lanzón (2008) adopta con respecto a la finalidad, conseguir la sucesión en la propiedad de la empresa se haga con los menores costes emocionales, económicos y fiscales.

2.2. Contenido y Estructura del Protocolo Familiar.

Respecto a este punto, Martínez (2007) afirma la dificultad existente al momento de establecer una estructura formal con relación al protocolo familiar, puesto, como se ha mencionado anteriormente, este es un contrato único desarrollado conforme a las necesidades y requerimientos de cada familia, cuyo contenido del protocolo estará dominado por las leyes del país donde se encuentre la empresa y a su vez por las costumbres familiares. De igual forma, se han publicado tanto por parte de la doctrina como por los organismos públicos, modelos orientativos para poder elaborar el protocolo de una forma viable (Pérez Jiménez, 2008).

Tomando en cuenta uno de los modelos orientativos, una parte de la doctrina considera, con respecto a la organización del protocolo familiar, esta debe ejecutarse de la siguiente manera: en primer lugar se debe emplear un apartado introductorio, el cual se conoce como el “preámbulo”, allí deberá estar debidamente señalada la historia de la familia y al mismo tiempo, se deberán plasmar las razones por las cuales decidieron crear el protocolo familiar, una vez establecido esto; deberán resaltar las metas a alcanzar con la decisión de realizar este documento (Roca, 2005).

Corona establece al preámbulo como el espacio idóneo para asentar las normas adecuadas a presentar dentro del Protocolo y a su vez estas normas se relacionan con los planos presentes a la hora de elaboración del documento, siendo estos, el plano objetivo y el subjetivo (Corona, 2005). En el primero se tomarán aspectos como: las relaciones intrafamiliares, la actitud y motivación de los familiares frente a la sociedad y por último pero no menos importante, los objetivos a alcanzar con la elaboración del protocolo. Por otra parte, en el plano subjetivo debe señalarse la tradición de la familia, la voluntad de los miembros de la familia para trabajar en conjunto, así como también los objetivos y planteamientos de forma individual.

Posteriormente debe precisarse el ámbito de aplicación, estos pueden ser: ámbito de aplicación objetivo, subjetivo y temporal. Al hacer referencia al primero, dentro de este se debe delimitar la sociedad en la cual se van a aplicar los efectos dicho protocolo, entendiendo, por una parte, cuya finalidad de los protocolos es regular de forma universal la relación entre la familia y la empresa y, por otra parte, solo buscan regular una situación en específico, por ejemplo, las Capitulaciones matrimoniales, en este caso.

Ahora bien, respecto al segundo, siendo el ámbito subjetivo, la participación durante el proceso por parte de los individuos integrantes de la empresa. Por último, el ámbito temporal donde se debe asentar, efectivamente, el tiempo de duración del contrato, comúnmente es de carácter ilimitado.

En este orden de ideas, siguiendo a Valmaña (2013), luego debe formalizarse un apartado con relación al gobierno de la empresa, donde se tratarán puntos como la creación y regulación de los órganos propios de la empresa como la Asamblea Familiar. Ahora bien, la autonomía de la voluntad de los firmantes del protocolo estará sujeta a doble medida, sin embargo, con respecto a los órganos propios de la empresa, estos gozaran de libertad absoluta, es decir, podrán estructurarse y organizarse como ellos lo consideren oportuno, puesto no están apegados a ninguna ley que los regule, a diferencia de los órganos societarios, los cuales no podrán regirse por disposiciones contrarias a las de la legislación vigente.

Posteriormente a ello, se debe elaborar un apartado referente al régimen del trabajo de la empresa, donde deberán estar incluidos los procedimientos a seguir en caso de adquisición de un puesto de trabajo dentro de la empresa familiar (criterios de acceso); dichos procedimientos se realizarán como si se tratara de cualquier otro profesional, el cual aspire al cargo dentro de la empresa, y en caso de determinar la capacidad del familiar para cumplir con las expectativas del cargo, se procederá el otorgamiento (Lansberg, 1983)

Por otro lado, Fernández (2008) señala otro de los posibles apartados a incluir dentro del protocolo familiar, es el de la propiedad de la empresa; dentro de este se regulará todo lo concerniente a la propiedad de la empresa, con el objetivo de permanencia dentro de las manos de la familia. Por último, pero no menos importante, se encuentran las cláusulas de orden, donde se pueden incluir cláusulas penales debido a algún incumplimiento dentro del protocolo, las previsiones de actualización y revisión, el alcance de su publicidad registral, el mecanismo para la resolución de conflictos y las reglas para su interpretación. En conclusión, este es uno de los modelos orientativos adoptados por la doctrina.

2.3. Clasificación del Protocolo Familiar.

Sobre este punto, Gortazar (2004) señala la existencia de tres tipos de protocolos familiares; en primer lugar, hace referencia al pacto entre caballeros, el cual contiene tanto principios como valores, obligatorios sólo a quienes los que se suscriben, desde un punto de vista familiar, social y moral y por su misma naturaleza no tienen ningún tipo de influencia legal.

Por otro lado, otra clasificación es la del Protocolo Contractual; se trata de un documento, público o privado, donde se consagran una serie de deberes y derechos de carácter imperativo para las partes, puesto quedan vinculados jurídicamente, estableciéndose en su caso las garantías o sanciones convenientes si hay algún tipo de incumplimiento; estos derechos y obligaciones derivan de la elaboración de este documento, únicamente le repercute a las partes involucradas, por lo cual, no se ejerce ningún tipo de acción ante terceros. (Masri, 2004). Al mismo tiempo, Fernández (2009) menciona otra clasificación siendo esta el protocolo institucional, básicamente, ejerce fuerza obligatoria antes las partes firmantes, también es oponible ante terceros, pudiendo inscribirse en un Registro Público.

Pocos protocolos entran dentro de una clasificación, debido a la contención de una mezcla, la cual generalmente se divide en apartados referentes al ámbito familiar, donde se encuentran preestablecidos los principios morales, y por otro lado, se suscitan apartados donde establecen el cumplimiento de los derechos y obligaciones puntualizados en el documento y de no hacerlo, de igual forma estarán asentadas las sanciones. Así como también se puede consagrar la oponibilidad ante terceros del pacto.

2.4. Instrumentos Jurídicos de Desarrollo del Protocolo Familiar.

Para el desarrollo eficaz del Protocolo familiar, es de vital importancia incluir otros documentos para así transmitir en cada área lo aspirado, como lo son las capitulaciones matrimoniales, el testamento y los estatutos sociales; estos tres instrumentos van a generar compromiso dentro del protocolo familiar en los ámbitos sucesorales, matrimoniales y estatutarios, siendo estas las áreas trastocadas por dicho contrato, para ser más específicos.

2.4.1. Capitulaciones Matrimoniales.

Para Nieves Lemus (1996) el régimen económico matrimonial es un reglamento pactado por los cónyuges, ya sea antes o después del matrimonio, en relación a todos y cada uno de los bienes aportados, o aquellos bienes adquiridos durante el matrimonio, así como las donaciones y concesiones realizadas a favor de uno al otro cónyuge al momento de ser disuelto su vínculo por divorcio o nulidad. De la misma forma, las capitulaciones matrimoniales son concebidas como un acuerdo consentido por los cónyuges en donde estos pactan ante un notario, las estipulaciones que estos quieren hacer valer con relación al Régimen económico de su matrimonio. (Bañegil *et al.*, 2012).

En relación a las Capitulaciones matrimoniales autores como Sánchez *et al.*, (2005) consideran que en primer lugar, se debe seleccionar el régimen económico por el cual se registrará el matrimonio, modificar el establecido en su día o en su defecto sustituirlo por otro diferente, entendiéndolo como más favorable al Régimen de la separación de bienes. De esta forma, en caso de extinción del matrimonio, no se deberá realizar la partición de un patrimonio común y a su vez la empresa permanecerá dentro de la línea de sangre (González, 2010). Por otro lado, se debe resaltar si el matrimonio está regido por la comunidad de gananciales, para en caso de liquidación de la sociedad conyugal, se haga con bienes determinados (por ejemplo, las acciones de la empresa) a uno de los cónyuges con exclusión del otro. Por último, Incluir pactos contenedores de extensión sucesoria, los cuales consisten en mejorar a algunos herederos respecto de otros.

Al mismo tiempo Bañegil *et al.*, (2012), establece una serie de ventajas fundamentales de las capitulaciones matrimoniales. Primeramente, establece que las mismas adoptan las prevenciones necesarias para la continuidad de la empresa dentro del ámbito familiar y a su vez permite el manejo de la situación patrimonial de la familia en caso del surgimiento de algún conflicto matrimonial. También, cooperan a solventar problemas económicos derivados de la disolución matrimonial y a su vez, evitan la determinación mediante ley del régimen económico del matrimonio.

Respecto a este punto, el 75% de las empresas familiares encuestadas tienen conocimiento acerca del significado de las capitulaciones matrimoniales mas no de cómo funciona su implementación y porque sería un punto a favor para su empresa, es por ello que la mayoría de ellas solo utilizan acuerdos bajo palabra o políticas privadas entre los miembros que conforman la empresa, mas no tienen un régimen legal perfectamente estructurado para poder proteger su patrimonio familiar. Por otro lado, el 25% de las empresas encuestadas, no tienen idea de

que son las capitulaciones matrimoniales, siendo este resultado realmente engorroso, ya que, si bien es cierto, cada una de las empresas que están conformadas por familias deberían tener conocimiento de estas herramientas jurídicas que podrían contribuir a la perduración de la misma a largo plazo.

Conclusiones

La presente investigación permitió concluir los siguientes puntos, la Empresa Familiar, es el vehículo económico que impulsa la economía tanto a nivel mundial como a nivel nacional, es por ello que se torna necesario la implementación de medidas dentro de la legislación venezolana ordinaria para regulación de esta figura tan relevante, esto en aras de salvaguardar la empresa familiar en relación a las futuras nupcias bajo un instrumento legal que reafirme su efectividad cada vez más. Se realizó una encuesta con 6 preguntas puntuales a 20 empresas familiares ubicadas dentro del territorio venezolano. Las respuestas brindadas por estas empresas, confirman cada vez más la falta de información y organización dentro de las empresas familiares en Venezuela, por su parte, concluimos que el 100% de las empresas encuestadas son netamente familiares.

Ahora bien, el Protocolo familiar es un contrato cuya finalidad es regular las relaciones dentro de las empresas familiares y así, poder llegar a tener una organización de gestión efectiva y óptima para que dicha empresa pueda perdurar a lo largo de sus generaciones, dentro de la encuesta se reflejó que el 60% de las empresas familiares encuestadas no cuentan con un régimen legal de este tipo, mientras que el otro 40% si están reguladas bajo un protocolo familiar. Debido a esto, podemos notar que más de la mitad de las empresas familiares a las cuales se les realizó la encuesta no cuentan con un protocolo familiar, en consecuencia, se regulan por otros instrumentos legales, o acuerdos de palabra que a lo largo del tiempo no prestan la seguridad jurídica necesaria para que perduren tanto las relaciones entre los miembros de la empresa como la organización y gestión óptima que esta requiere.

En este orden debemos puntualizar que como todo contrato, dentro del protocolo familiar existen una serie de cláusulas donde se destaca la protección en diversas áreas, entre ellas, las capitulaciones matrimoniales. En relación a las futuras nupcias el 75% de las empresas familiares encuestadas no cuentan cláusulas de este tipo, mientras que el otro 25% si poseen, concluyendo así en que más de la mitad de las mismas no tienen ningún tipo de respaldo jurídico respecto de este tema.

Es necesario la implementación de protocolos familiares donde se expresen los distintos mecanismos de protección hacia la empresa familiar y así tomen en cuenta la validez de las cláusulas sobre futuras nupcias en estos contratos; para el mejor funcionamiento de la empresa y para garantizar su estabilidad en el tiempo, y prioritariamente, la protección del patrimonio familiar ante cualquier situación de divorcio por parte de alguno de los miembros de la familia.

Referencias

ANDRADE, S. 1996. *DICCIONARIO DE FINANZAS ECONOMIA Y CONTABILIDAD* (1a. ed.). Editorial McGraw-Hill

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta oficial No. 36860. Reimpresa en marzo de 2000.

BAÑEGIL, T. M.; BARROSO, A.; HERNANDEZ, R.; BARRIUSO, C.; DEL MORAL, A.; SANGUINO, R.; TATO, J. L. y GRACIA, F. J. 2012. *La Gestión de las Empresas Familiares. El caso de Extremadura*. Fundación Caja de Extremadura. España.

BARBEITO, S., CRESPO, D., MARTÍNEZ, M. Y GUILLÉN, E. 2008. “Estudio sobre el desarrollo de protocolos familiares en Galicia”, *Estudios de Economía Aplicada*, 26 (2), 1-22.

CAMISÓN, Zornoza; RÍOS, Navarro. 2016. “El protocolo familiar: Metodologías y recomendaciones para su desarrollo e implantación”. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia

CARBONELL, J; CARBONELL, M y GÓNZALEZ MARTIN, N. 2012. Las Familias en el siglo XXI: Una mirada desde el Derecho. Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto de investigaciones jurídicas. Serie: Estudios Jurídicos, Núm. 205. Coordinadora México. Editorial: Elvia Lucía Flores Ávalos.

CHIAVENATO, I. 1993. "Administración de Recursos Humanos". Editorial McGraw-Hill

CHUA, J. H., CHRISMAN, J. J. y SHARMA, P. 2005. Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, 555 -575.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. 1955. Código de Comercio. Gaceta N° 475 Extraordinaria del 21 de diciembre de 1955.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. 1982. Código Civil. Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982.

CORONA, J. F. 2007. "Introducción a los aspectos legales del protocolo familiar", en Amat, J. M., y Corona, J. F., (coord.) *El protocolo familiar. La experiencia de una década*, Ediciones Deusto, Barcelona, 191-193.

CORONA, José. 2005. "Manual de la Empresa Familiar". Ediciones Deusto, Barcelona.

DAVIS, J; TAGIURI, R. 1982. Bivalent attributes of the family firm. Working Paper, Harvard Business School, Cambridge, Massachusetts. Consultado el 25 de octubre de 2020: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1111/j.1741-6248.1996.00199.x>

DE PINA VARA, Rafael. 2006. *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa S.A. Madrid, España.

ESPAÑA, REAL DECRETO 171/2007. 2007. Boletín Oficial del Estado 65.

FERNÁNDEZ DEL POZO, Luis. 2008. *El protocolo familiar: empresa familiar y publicidad registral*. Editorial Aranzadi. Madrid, España.

FERNÁNDEZ, Ana Suyapa. 2009. "La sucesión en la empresa familiar: el protocolo familiar y su publicidad registral." Madrid.

FERNÁNDEZ, Pozo. 2008. "El protocolo familiar". Editorial Aranzadi, Cizur Menor.

GAITÁN, A y CASTRO, J. 2005. *Sociedades de familia en Colombia*. Bogotá: Superintendencia de Sociedades.

GALLO, M. A. y SVEEN, J. 1991. Internationalizing the family business: Facilitating and restraining factors. *Family Business Review*, 4(2), 181-190.

GANDOLFO, Victoria. 2013. LA IMPORTANCIA DEL PROTOCOLO EN LA EMPRESA FAMILIAR. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/40259/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado el 20 de julio de 2021)

GARZA, I; MEDINA, J; CHEÍN, N; JIMENES, K; AYUP, J; DIAZ. 2011. Los valores familiares y la empresa familiar en el nordeste de México. *Cuadernos de Administración*, 24(42), 315-333.

GERSICK, K., DAVIS, J., McCOLLON, M. y LANSBERG, I. 1997. *Generation to generation: Life cycles of the family business*. Boston, MA: Harvard Business School Press

GOMÁ, Lanzón. 2008. "El patrimonio familiar, profesional y empresarial: su formación, protección y transmisión." Madrid.

GONZÁLEZ, Ricardo. 2010, "La continuidad de la empresa familiar". *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XLIII, 401-410.

GORTÁZAR, Carlos. 2004. “Derecho y empresa familiar el protocolo y sus instrumentos de desarrollo”. (Ponencia a Les XII jornades de Dret Catalá a Tossa, Tossa de Mar, 23-24 de septiembre de 2004).

GUSTAVIKNO, E. 1987. Derecho de Familia Patrimonial. Bien de Familia. Tomo I. Segunda Edición. Argentina.

LANSBERG, I. 1983. “Managing Human in Family Firms: The problem of institutional overlap”. Editorial Organizational Dynamics.

LEMUS DE RODRÍGUEZ, Nieves. 1996. “Régimen Legal de los Bienes Matrimoniales en Venezuela”. En Revista Notarial, 1996 – 2. Nº 72. Córdoba, España

MARTÍNEZ, Juan. 2007. “Introducción al protocolo familiar y al consejo de familia” Editorial Deusto, Barcelona

MASRI, Victoria. 2004. “El protocolo familiar, en Favier Dubois, La empresa familiar” Editorial Ad Hoc.

MCCLAIN. 2006. “Family Constitutions and the (New) Constitution of the Family”. Fordham Law Review, vol. 75, Issue 2, Article. 19

MINUCHIN, S. FISHMAN, H. 1985. Técnicas de Terapia familiar. Editorial Paidós, 1º edición castellana, Barcelona.

NEUBAUER, F y LANK, A.G. 1999. La empresa familiar: cómo dirigirla para que perdure. Madrid: Ediciones Deusto.

PÉREZ JIMÉNEZ, M.T. 2008. “El protocolo familiar como instrumento de estabilización para la familia empresa”. En Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, Audiencias provinciales y otros Tribunales, 2008, vol. V, 1ra edición, T. XIII, Arazandi, Navarra. Páginas 211 – 227

RANDEL, S; CARLOCK, J. y WARD, L. 2010. “La excelencia de la empresa familiar. El proceso de planificación para la empresa y la familia”, Deusto, Barcelona, pp. 57- 79.

ROCA JUNYET, M. 2005. “La empresa familiar en el ordenamiento jurídico interno y comunitario” en Garrido Melero, M. y Fugardo Estivill, J.M. (coord.) El patrimonio familiar, profesional y empresarial. Sus protocolos. Tomo IV. Ed. Bosch, Barcelona, pp. 23-61.

RODRÍGUEZ, Aparicio; TORRES Agustin. 1999. La Empresa Familiar y el Derecho civil: aspectos matrimoniales y sucesorios, en Boletín del Ilustre Colegio de abogados de Madrid. España.

SÁNCHEZ-CRESPO, Casanova. 2005. “El gobierno de la familia empresaria y de la empresa familiar”, en AAVV., La empresa familiar: manual para empresarios. Editorial Deusto, Barcelona.

VALMAÑA, Antonio. 2013. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PROTOCOLO FAMILIAR. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/292369/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado el 19 de julio de 2021)