

MLS LAW AND INTERNATIONAL POLITICS

<https://www.mlsjournals.com/MLS-Law-International-Politics>



Cómo citar este artículo:

Duarte Estévez, C. E. (2022). La mortalidad de las empresas familiares ecuatorianas por falta de planificación sucesoria. *MLS Law and International Politics*, 2(1), 145-163.

LA MORTALIDAD DE LAS EMPRESAS FAMILIARES ECUATORIANAS POR FALTA DE PLANIFICACIÓN SUCESORIA

Cecilia Elizabeth Duarte Estévez

Universidad Internacional Indoamericana (México)

ceci.duartee@gmail.com · <https://orcid.org/0000-0002-4622-5286>

Resumen. Las empresas familiares ecuatorianas, contribuyen al desarrollo del país y son generadores de empleos. A pesar de la importancia que tienen no se ha establecido de manera integral normativa jurídica al respecto y han tenido que adaptarse a su entorno. En el presente estudio se articula la normativa dispersa que tiene la legislación sobre la sucesión para poder entender la mortalidad temprana de este tipo de sociedades que no pueden alcanzar la transmisión generacional, por no contar con una planificación sucesoria perfectamente determinada que permite a los antecesores transmitir su legado empresarial a sus sucesores de manera organizada, definida y jurídicamente adecuada a los requerimientos y especificaciones de las empresas familiares que deben afrontar en cualquier instante. En la introducción, se recogen estudios relacionados al tema desde otros enfoques, mientras que esta investigación es desde la perspectiva del derecho, para lo cual se expresan aspectos jurídicos y conceptuales de carecer de un plan sucesorio que permita mantenerse en el tiempo por generaciones. La metodología utilizada es con enfoque cualitativo del tipo no experimental, empleando los instrumentos documentales, bibliográficos, Constitucionales y legales a través del método socio-jurídico. Obteniendo como resultado que la falta de planificación sucesoria es una de las razones de mortalidad de este tipo de empresas. En relación a la discusión y conclusión se necesita políticas públicas, donde el Estado establezca mecanismos para que estas empresas no desaparezcan en los cambios generacionales. Y que para su crecimiento y desarrollo no solo se requiere de una estructura organizacional, debe reaccionar frente al relevo generacional como un cambio que se puede producir en cualquier momento por lo que se requiere tener un plan sucesorio que lo sustente

Palabras clave: Sucesión, empresas familiares, planificación, mortalidad, relevo generacional

MORTALITY IN ECUADORIAN FAMILY BUSINESSES DUE TO LACK OF SUCCESSION PLANNING

Abstract. Ecuadorian family businesses contribute to the development of the country and are job generators. Despite their importance, no legal regulations have been established that comprises fully the complexity of these

type of companies and they have had to adapt to their environment. In the present study, the flawed regulations that the legislation on succession has are presented in order to understand the early mortality of this type of companies that cannot achieve a full generational transition in their chain of management, due to not having a well established succession plan that allows the predecessors to transmit his business legacy to his successors with an organized, defined and legally adequate mechanism that aligns to the challenges they must face at any time. In the introduction, studies related to the subject and their approaches are summarized. This research takes a perspective of law and expresses the legal and conceptual aspects of the lack of a succession plan that could allow for succession to be sustainable over time and generations. The methodology is a non-experimental qualitative approach, using documentary, bibliographic, Constitutional and legal instruments through a socio-legal method. Obtaining as a result that the lack of succession planning is one of the reasons for the mortality of this type of companies. In relation to the discussion and conclusion, public policies are needed where the State establishes mechanisms so that these companies do not disappear in generational changes. Its growth and development not only requires an organizational structure, it must understand generational change as success that can happen at any time, so it is necessary to have a succession plan that supports it.

Keywords: Succession, family businesses, planning, mortality, generational change

Introducción

Uno de los preceptos constitucionales de un Estado de Derecho y justicia como es el Ecuador, es respetar el derecho a la propiedad en todas sus formas; garantía que tienen todas las personas con responsabilidad social y ambiental. Sin embargo, para esto, se debe adoptar políticas públicas y otros mecanismos al respecto, es así que cuando se analiza a las empresas familiares sobre este derecho en la transmisión sucesoria, se encuentra disgregada su normativa en esta legislación. La importancia de su estudio, es que estas empresas aportan al desarrollo de la economía del país y son generadoras de empleo, de ahí que es vital que estas organizaciones subsistan en el tiempo.

Del análisis de las empresas Familiares en Ecuador, por Espinoza, C., Salinas, A., Camino-Mogro, S.& Portalanza,A.(2021), se desprende que el 90% de los empleos son generados por las empresas familiares y éstas aportan un 40% aproximadamente del Valor Agregado Bruto (VAB) de la economía. Del estudio se constata la importancia de la empresa familiar en su economía con un gran foco local. Sería de un plan estratégico donde el músculo gubernamental acompañe a la creación y difusión de estas políticas de evolución.

El crecimiento exponencial de las empresas familiares es a nivel mundial, acontecimiento que se ha venido dando desde hace muchas décadas, así también conlleva la necesidad que tiene el Ecuador de tener una planificación sucesoria que permita el traspaso a la nueva generación, ya que esta incorporación no es un hecho aislado sino un proceso que se va a dar en cualquier tiempo y producirá un cambio en estas empresas.

Para Machado, L. (2010), el momento de la transición es crítico porque aparecen problemas padre-empleador-empresario, quien a pesar de tener que renunciar totalmente al control de la empresa, no lo hace. Los fundadores tienden a permanecer dentro de la organización, ordenando, controlando y decidiendo, aun cuando los sucesores hayan tomado el mando, lo que ocasiona malestar no solo dentro de la empresa y sus colaboradores, sino también ocasiona fricciones dentro de la familia. Mientras que para Belausteguigoitia, R. (2012) la sucesión involucra a los tres subsistemas de la empresa familiar (Familia, empresa y Propiedad), los cuales experimentan importantes cambios, la sola posibilidad de un cambio en las

estructuras de poder de las empresas genera incertidumbre.

Cambios que no deben ser traumáticos, sino de manera organizada dentro de un proceso evolutivo que toma tiempo elaborarlo, sin esto, la incertidumbre se da por no tener una planificación sucesoria adecuada para el cambio de mando; fortalecimiento organizacional y administrativo, toma de decisiones, solución de conflictos familiares y normativa legal establecida que permitan una transición tranquila y adecuada, ya que esto, conlleva aspectos cruciales para las generaciones futuras como para los fundadores. Situación inevitable que deben pasar estas empresas, donde se debe analizar las condiciones para esta transición, como las reglas familiares claras que permitan que perdure en el tiempo.

La catedrática de la Universidad Pontificia Católica de República Dominicana, Justo, M. (2004) señala a varios autores que han realizado estudios de la empresa familiar en distintas áreas de observación, como: (Adeyemi-Bello, 2001) y (Sorenson, 2000) quienes han abierto grandes debates de discusión acerca del liderazgo de los fundadores en comparación a quienes serán sus sucesores. Efectivamente el estudio de cada miembro familiar es fundamental para determinar el comportamiento transmitido de la familia hacia la empresa y viceversa. Uno de los misterios más peculiares es el fracaso de estas empresas cuando intentan su continuidad, a pesar de que existe un sin número de guías acerca de este tema, todavía se encasillan dentro de una tasa de mortalidad elevada.

Mientras que el informe del parlamento Europeo de 2014/2210 (INI), sobre las empresas familiares en Europa, siendo la ponente Niebler, A. (2015) indica: tarde o temprano todas las empresas familiares han de hacer frente a una decisión trascendental: la cuestión del relevo al frente de la empresa. Cada año se traspasan en toda Europa unos 450.000 negocios, que a su vez dan trabajo a alrededor de dos millones de empleados. Dada la multitud de dificultades asociadas a estos traspasos, se calcula que cada año pueden cerrar sus puertas hasta 150.000 empresas y perderse unos 600.000 puestos de trabajo. La política debe actuar al respecto y establecer las condiciones marco adecuadas para que no se produzca esta pérdida de puestos de trabajo. Los regímenes fiscales nacionales en materia de sucesiones, donaciones y sociedades dificultan de manera especial el traspaso de negocios entre familiares. Aun así, la familia pierde de este modo la mayor parte del control de la empresa, a pesar de que conservarlo es, desde el punto de vista de la empresa, uno de los factores clave del éxito.

El objetivo de esta investigación es determinar jurídicamente las circunstancias que por falta de planificación sucesoria las empresas familiares ecuatorianas tienen mortalidad alta, considerando los mandatos constitucionales del Ecuador y las leyes que versan sobre la familia, la propiedad y empresa, normativa interna que se debe analizar para establecer la carencia que existe de un plan sucesorio para la sostenibilidad de dichas empresas y que permita mantenerse por generaciones.

La transferencia de la decisión de mando del predecesor a su descendiente, afecta la estructura de la empresa, de la familia, así como su supervivencia y su propiedad. Determinando así la problemática que existe sobre este tema, no saber si el sucesor está interesado en continuar con el giro del negocio, conoce del mismo, así como si está capacitado para tomar decisiones en beneficio de la empresa o es una imposición del socio saliente que desea la continuidad a través de su línea familiar.

La Constitución de la República del Ecuador (CRE) en su artículo 67, reconoce los diversos tipos de familia y la protege como núcleo de la sociedad, en

igualdad de derechos y oportunidades, así como sus integrantes. Mientras que el Código Civil ecuatoriano vigente sobre empresa, reconoce su persona jurídica, con capacidad de goce como de ejercicio para contraer derechos y obligaciones siendo una persona jurídica que puede ser representada extrajudicialmente o judicialmente, llamado administrador o gerente de acuerdo con el contrato social de acuerdo a lo establecido en el Art. 113 de la Ley de Compañías. Siendo la Superintendencia de compañías, valores y seguros quien se encarga de todas las sociedades mercantiles y su control societario. Así, dentro de estas, se encuentra las empresas familiares.

Según el Art. 213 de la CRE (2008), las superintendencias son: “organismos técnicos de vigilancia, auditoría, intervención y control de las actividades económicas, sociales y ambientales, y de los servicios que prestan las entidades públicas y privadas, con el propósito de que estas actividades y servicios se sujeten al ordenamiento jurídico y atiendan al interés general; en aplicación al Art. 430 de la Ley de Compañías.

Con relación a la propiedad de acuerdo al Art. 321 CRE: "El Estado reconoce y garantiza el derecho a la propiedad en sus formas pública, privada, comunitaria, estatal, asociativa, cooperativa, mixta, y que deberá cumplir su función social y ambiental”, en concordancia al numeral 26 del Art. 66 (ibídem)-

Y en cuanto a la sucesión esta puede ser intestada o testamentaria, así lo establece el Código Civil ecuatoriano en su Libro III de la sucesión por causa de muerte, y de las donaciones entre vivos título I sobre las definiciones y reglas generales y de acuerdo a lo determinado en el Art. 231: Las reglas contenidas en el Título II, Libro Tercero de éste Código, referentes a los diversos órdenes de la sucesión intestada en lo que concierne al cónyuge, se aplicarán al conviviente que sobreviviere, del mismo modo que los preceptos relacionados a la porción conyugal. Considerando de la misma manera si es la unión de hecho, que es reconocida en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 68.

Si bien la Constitución y las leyes internas reconocen a la familia y propiedad, así como asociarse (empresa), de manera independiente, al fusionarse estos tres subsistemas, se forma una empresa familiar que jurídicamente existe, sin embargo, la falta de planificación en la sucesión empresarial, conllevaría a conflictos e intereses individuales de los miembros de la familia, pugna de poderes, arbitrariedades en la toma de decisiones, que afectarían a la estructura organizacional, administrativa, a la dirección y control. Para Valenzuela, López y Moreno (2015) la planificación: “se presenta como todo un reto en este tipo de organizaciones, debido a que es en esta etapa donde deben integrarse armónicamente los dos subsistemas componentes (familia- empresa) con miras hacia el crecimiento del negocio". Y según la información emitida por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros de Ecuador: “de las empresas constituidas, un alto porcentaje pertenecen al grupo de empresas familiares, debido a que muchos capitales en el país están enlazados por razones de consanguinidad o de afinidad”.

Lo que nos remite al Código Civil vigente que en su Art. 22 reza: Los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo; y los (sic) primos hermanos, en cuarto grado de consanguinidad entre sí. Cuando una de las dos personas es ascendiente de la otra, la consanguinidad es en línea recta; y cuando las dos personas proceden de un ascendiente común, y una de ellas no es ascendiente de la otra, la consanguinidad es en línea colateral o transversal. En concordancia con el

Art. 23 *ibidem*: Afinidad es el parentesco que existe entre una persona que está "o ha estado" casada y los consanguíneos de su marido o mujer, o bien, entre uno de los padres de un hijo y los consanguíneos del otro progenitor. La línea y grado de afinidad entre dos personas se determina por la línea y grado de consanguinidad respectivos; así, entre suegros y yernos hay línea recta o directa de afinidad en primer grado, y entre cuñados, línea colateral de afinidad en segundo grado. Siendo declarado inconstitucional el texto que se encuentra en comillas por la Corte Constitucional del Ecuador (2011) en relación a este estudio:

El Código Civil ecuatoriano, desde su origen en 1861, así como sus antecedentes jurídicos, es decir el Código Napoleónico y el Código Civil de Andrés Bello, no ha conceptualizado a la familia; de igual forma ha ocurrido con la norma constitucional, la cual ha reconocido a la familia como núcleo de la sociedad y le ha provisto de la protección jurídica correspondiente para el desarrollo de sus fines. Por su parte, el Código Sustantivo Civil se ha limitado a establecer en qué consiste el parentesco y cómo se establece el mismo.

Parraguez (1997) define como parentesco una de las más importantes relaciones jurídicas que genera la institución familiar, es precisamente esta del parentesco, la que podemos definir como la relación de familia que vincula a dos o más personas. Esta relación familiar puede obedecer a distintas fuentes u orígenes y según ellas puede clasificarse en parentesco por consanguinidad y parentesco por afinidad. A su vez, cada uno de ellos puede ser considerado en dos líneas distintas, según la dirección de descendencia existente: la línea recta o directa y la línea colateral.

Establecida la relación que puede tener la familia con sus miembros, que combinan capitales sean totales o parciales (propiedad) generando un negocio para sustente a su familia o ayude a los miembros de ella; genera vínculo y efectos jurídicos dentro del Estado Ecuatoriano, entre sí como para terceros, donde el Código Civil la define como empresa en su Art. 564.

Este estudio se realiza desde la perspectiva netamente del derecho, para analizar la normativa infraconstitucional separada que se tiene de las de familias ecuatorianas, con el aporte de la literatura e investigaciones en otros enfoques correlacionados a este tema, permitirá determinar que la falta de planificación sucesoria, condena a la mortalidad de estas organizaciones en el cambio generacional.

Circunstancias de la mortalidad de las empresas familiares ecuatorianas

Los factores que inciden que este tipo de sociedades, no trasciendan generacionalmente, de acuerdo al estudio realizado por IDE Business School a 142 empresas familiares del Ecuador se determinó a través de su recolección de datos y sus resultados, los siguiente:

Josemaría Vásquez, el director de empresas Familiares y Política de Ecuador del IDE Business School, explica que una de las razones de la mortalidad de las empresas familiares está ligada precisamente al tema de la sucesión de la propiedad y de la administración. Hay quienes se plantean el tema de la sucesión en la dirección, pero no se ejecuta. Las empresas están llenas de buenas intenciones, pero no terminan de dar el salto. Otra de las falencias que se detectaron a partir de esta encuesta del IDE Business School es que hay empresas familiares que aún están lejos de una profesionalización y una claridad respecto a la propiedad, a la familia, que permita la

subsistencia y el orden evitando los conflictos. (Universo 2019)

Al respecto, Romero, J. y Zabala, K. (2018) manifiestan: Las empresas familiares, presentan problemas únicos que proceden de la interdependencia entre la familia y los intereses financieros de la misma, lo cual impregna mayor dificultad para llevar a cabo el proceso administrativo en todas sus fases (planificación, organización, dirección y control).

Sobre los motivos que pueden conllevar al fracaso de las empresas familiares, la Superintendencia de Compañías (2020), de acuerdo a sus estadísticas establece que: el 47% apuntó a la mala administración y el 23% a la falta de liderazgo. Guayaquil registra 17.602 empresas familiares que representan el 32,18% de las empresas que operan en Ecuador. A nivel nacional son mayoría este tipo de empresas, pues de las 54.702 compañías registradas en la Superintendencia, 47.019 son familiares, es decir, 85,95%. Los sectores de Ecuador con un mayor número de empresas determinadas como empresas familiares son el del comercio al por mayor y menor, actividades profesionales, actividades inmobiliarias y construcción.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2019): Las organizaciones comerciales en la ciudad de Guayaquil representan el 40,13% del total de los sectores de la economía. Al respecto, dentro del tejido empresarial ecuatoriano, las empresas familiares tienen un aporte significativo, con un porcentaje del 98%. A pesar de esto, el índice que triunfa de la sucesión a la segunda y tercera generación es cada vez más bajo; las estadísticas enfatizan la dificultad que tienen las empresas familiares para superar la transición generacional. De la misma manera para Cardona, H. & Rico, D. (2014) Las empresas familiares aportan significativamente a la economía en aspectos de trabajo y facturación, también presentan ciertos inconvenientes que derivan de una falta de planes que garanticen una sucesión generacional efectiva pues, algunos de estos establecimientos no logran trascender a la segunda y tercera generación.

A diferencia de las empresas no familiares, este tipo de sociedades tienen características específicas y diferenciadoras de las que no lo son, donde se fusiona la empresa, la familia y la propiedad, quedando la dirección y su control al manejo de estas organizaciones, considerando una ventaja competitiva, pero a la hora del transición de su relevo generacional, surgen inconvenientes cuando en la primera generación, preocupada por la inversión y su crecimiento en el tiempo, sin considerar que algún momento se pueda dar una sucesión se de cambio de mando o se produzca de acuerdo a la ley. Acontecimiento que no se encuentra interiorizado, ni concientizado para una entrega de la posta de su legado empresarial a los sucesores y si estos están preparados para el manejo y dirección.

Considera Poza (2005) a las empresas de familiares como una fusión del sistema familiar y el sistema empresarial se debe tomar en cuenta tres componentes que son la interdependientes y complementarios uno de otro: familia, propiedad y dirección. Los valores de los propietarios es lo que genera la combinación de estos tres elementos que, dependiendo del contexto, se puede concebir una ventaja competitiva o como una fuente de vulnerabilidad ante el cambio generacional.

Mientras que, para Gallo, M. (1997) “nacieron muchas empresas familiares, disfrutaron de un periodo de crecimiento que dura aproximadamente 20 años”; pero entre “los 25 y 75 años la mayoría de estas firmas desaparecen, tiempo equivalente a

la vida útil del fundador” (Beckhard y Dyer, 1983). Y para Leandro (2012), la Sucesión es considerada como uno de los principales problemas que enfrenta la empresa familiar. Sin importar el tipo de negocio del que se trate o su tamaño, tarde o temprano las empresas familiares se verán avocadas a las tensiones entre propietarios, directivos y colaboradores que difícilmente pueden desprenderse de los aspectos sentimentales o afectivos propios del parentesco, lo cual dificulta la sucesión debido a la división moral que implica las dimensiones familiar y empresarial.

La sucesión empresarial

Belausteguigoitia, I. (2012) indica que: “la sucesión es un involucramiento de todos los subsistemas alterando en mayor o menor medida la estructura organizacional en cuanto a las relaciones entre propiedad, familia y la empresa” para Trevinyo-Rodríguez (2010) “es proceso dinámico mediante el cual los roles del predecesor y sucesor evolucionan independientemente y en paralelo hasta que finalmente se traslapan y confunden provocando el relevo generacional”. Establecida la dificultad de la sucesión empresarial que atraviesan este tipo de sociedades para poder llegar a la continuidad en el tiempo, una de las investigaciones más relevantes es de John Ward (1987) donde se calcula que en “la sucesión de primera a segunda generación sobrevive 30% de las empresas, y de primera hasta tercera generación solo 13%”. Mientras que para la fundación Heres (2015) determina que el 30% de las empresas familiares tienen dificultades con la sucesión provocando lucha de poderes interna y malestar entre los clientes.

Llevar a cabo el relevo generacional, es un punto crítico e ineludible que deben enfrentar estas organizaciones, cuando se confronta la responsabilidad empresarial para su continuidad y los afectos y emociones familiares donde los fundadores quienes crearon el negocio o emprendimiento de manera informal y que dio vida a la empresa familiar, de acuerdo a sus experiencias, conocimientos con el propósito de tener un sustento para su familia, se encuentra en la edad para su retiro y ver que su gestión debe trascender en beneficio de la que va en crecimiento y debe tener una estructura organizacional, toma de decisiones. Genera una fricción de convicción fundador- empresario-relevo y retiro o de permanecer en esta sin la decisión de mando es una fricción al momento de suceder que afecta el entorno familiar y por ende de la empresa. La transferencia del legado a manos de sus herederos para garantizar la continuidad y la prosperidad para la familia se encuentran con la primera barrera que es la que los fundadores o propietarios interioricen y sean conscientes de la necesidad de la sucesión.

Ordenamiento jurídico sobre la sucesión en el Ecuador

Para poder analizar la sucesión desde el punto de vista empresarial, es necesario buscar en la legislación ecuatoriana normas que se correlacionen sobre los subsistemas del modelo de los tres círculos de Tagiuri y Davis (1996), para evidenciar la línea argumentativa de esta investigación. Las compañías o sociedades mercantiles, tienen como marco legal la Ley de Compañías que las regula, donde se establece en el Art. 1 lo que es el contrato de compañías, instituyendo en su inciso segundo las disposiciones de esta ley, las del Código de Comercio, del Código Civil y los acuerdos de las partes. Esto lleva a verificar la disposición de sociedad o compañía dada por Código Civil ecuatoriano en su artículo 1957: “es un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en

común, con el fin de dividir entre sí los beneficios que de ello provengan. La sociedad forma una persona jurídica, distinta de los socios individualmente considerados”. En concordancia en el primer inciso del Art. 564 del mismo cuerpo de ley que determina: “Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente”.

Con la vigencia de la Ley Organiza de Emprendimiento e Innovación (2020), que dio cambio a la concepción del tipo de las empresas tradicionales que tenía el Art. 2 de la ley de compañías y se incorporó a la a sociedad por acciones simplificada (SAS), siendo actualmente 6 tipos de sociedades que se reconoce con personería jurídica en el país, con obligación tributaria de acuerdo a la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno. Reyes, F (2020) acerca de la sociedad de acciones simplificada indica que: “fue introducida al contexto normativo societario del Ecuador con la finalidad de realizar cambios en el sistema tradicional e introducir novedades que resuelven conflictos prácticos de los emprendedores y empresarios”. Siendo uno de los objetivos de esta ley conforme el numeral a) del Art. 2: Crear un marco interinstitucional que permita definir una política de Estado que fomente el desarrollo del emprendimiento y la innovación. Mientras que objetivo del empresario familiar es transmitir su legado empresarial a sus generaciones venideras, pero tan solo una pequeña parte de ellos lo logran. En Ecuador la esperanza de vida de estas empresas es de 30% que llegan a segunda generación y el 15% a una tercera (Santamaría & Pico, 2015).

Al enunciar generaciones, se conceptualiza el traspaso sucesorio del patrimonio de su antecesor a sus herederos. Esto nos remonta al derecho de familia y dentro de la legislación ecuatoriana al Código Civil, que establece dos tipos de sucesiones: la testada o intestada conocida como abintestato, siendo una forma de adquirir el dominio. El vocablo sucesión según el diccionario de Diccionario panhispánico del español jurídico (2022) “Acto de suceder una persona a otra en sus derechos y obligaciones”. Esta sucesión puede ser a título universal (herencia) y a título singular (legado) conforme lo estipula el Art. 993 en concordancia con el Art. 996 de la ley antes mencionada. Como indica Carrejo S. (1968) Una vez fallecido el causante, debe haber ya sea por disposición legal, o disposición testamentaria una persona que ocupe el puesto, esta persona que recibe los bienes del difunto recibe el nombre de heredero, adquirente, sucesor, causahabiente” De lo que se colige que este traspaso es por causa de muerte y dan las formas de como suceder sobre su patrimonio, sin embargo, la ley ecuatoriana también prevé la transmisión entre vivos; donde afirma Andara, L. (2019) que las sucesiones están clasificadas como actos entre vivos o a causa de fallecimiento que dentro del derecho se conoce este último como mortis causa. Destaca igualmente la sucesión que se lleva a cabo entre particular o a título particular y la sucesión universal o a título universal.

Para la transmisión entre vivos la legislación ecuatoriana, establece los modos de adquirir el dominio que son la o ocupación, la accesión, la tradición, la sucesión por causa de muerte y la prescripción, estipulado en el inciso primero del Art. 603 del Código Civil. La tradición, que no es otra cosa que la facultad e intención de transferir parte o la totalidad su patrimonio de quien es dueño y la intención o capacidad de adquirirlo por la otra persona. (Art. 686 ibidem) siendo una forma de adquirir el dominio la donación entre vivos aplicando lo dispuesto en

el Art. 1402 del mismo cuerpo de ley: “es un acto por el cual una persona transfiere gratuita e irrevocablemente una parte de sus bienes a otra persona, que la acepta. Esto en relación al legado que se quiere transferir a sus sucesores, de acuerdo al enfoque de esta investigación.

Ahora bien, por ley ya se ha establecido como suceder de acuerdo al parentesco sea este de consanguinidad o afinidad. En cambio, en la parte societaria al existir varios tipos de sociedades mercantiles, tienen diversas formas de transmitir el derecho de propiedades que pueden tener la familia, las que tienen sus propias características y limitaciones, por esto la transmisión de participaciones de una compañía limitada difiere de las acciones de una compañía anónimo y así de las otras. La empresa familiar al constituirse puede optar por cualquier tipo de organización de conformidad a ley de compañías. Sin embargo, cuando se analiza la sucesión empresarial, no se encuentra un ley específica ni políticas de Estado que hayan definido de manera integral a este tipo de empresas o establezca jurídicamente como suceder a su predecesor en su cargo, como se debe realizar el relevo generacional, peor aún como subsistir a la continuidad de la familiar en el tiempo. A partir del año 2020 la Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros del Ecuador, aprobó mediante la resolución No. SCVS-NC-DNCDN-2020-0013 la aplicación de las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo para todo tipo de compañías mercantiles que estén bajo su control y vigilancia. Sin fuerza obligatoria si no consta en el estatuto social. Y exhorta a “Preparar la sucesión familiar al nivel de la familia y al nivel de la gestión de la compañía desarrollando planes para la transición generacional”.

Falta de planificación sucesoria

Sin una planificación sucesoria las empresas familiares tendrían un alto índice de fracaso para poder subsistir en el tiempo. “La sucesión es considerada habitualmente como el principal problema de la empresa familiar y causa de la mayoría de sus fracasos en crecimiento y continuidad” (Gallo, M. 1997) así como “La planificación de la sucesión puede ser considerada el factor más crítico relacionado a la continuidad o la vida duradera de la empresa familiar” (Matías & Franco, 2020).

Mientras que, para Anderson (2012), el otro lado de la historia del éxito de las empresas familiares es el fracaso, arguye que el 75% de las firmas que originalmente se crearon por la primera generación de fundadores, han quedado en el olvido, es decir, en el cementerio empresarial; solo una pequeña fracción cercana a un 15% de las empresas primigenias llegan a la tercera generación, por lo que el fenómeno de la mortalidad se replica en todos los países.

De acuerdo al estudio de Espinoza et al., (2021), sobre las empresas familiares en el Ecuador: La planificación y sucesión consciente es un aspecto clave para la continuidad de la empresa familiar. Siendo el pilar principal de la economía, es imprescindible que se trabaje en concreciones hacia cómo fortalecer las bases de la empresa familiar a través de mecanismos de gobierno y sus diferentes herramientas para que tanto la como sus familias prosperen a través de las generaciones. Es aquí, donde el conocimiento psicoanalítico y las bondades jurídico-societarias toman una participación clave en la puesta familias frente a la empresa familiar. De las encuestas realizadas se determina que el 85,0% no cuenta

con un plan de sucesión por escrito, el 9,4% sí lo tiene y el 5,3% está en proceso de tenerlo.

Este estudio fue desarrollado por la Universidad Espíritu Santo con los autores de la investigación antes mencionados (2021) de una muestra de 57.752 s familiares datos obtenidos por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador:

De lo relacionado a la sucesión el 85% no cuenta con un plan de sucesión por escrito, únicamente el 9,4% posee dicho documento; pero al preguntar por los criterios para elegir al sucesor el 66,3% no los tiene, en tanto el 33,5% sí y destacan entre estos la experiencia profesional dentro de la empresa, formación académica (específicamente universitaria) y que debe ser propietario o familiar de los propietarios. El traspaso de las acciones a los descendientes está dividido mientras un 38,8% no tiene planes de hacerlo, el 38,5% lo haría vía herencia y un 18,1% por donaciones. Solamente el 24,8% de los entrevistados afirman tener límites en la transmisión de acciones, mientras el 73,2% no lo tiene. Es por eso que la planificación de la sucesión; permite elegir al sucesor en un proceso de preparación, ver su capacitación e involucramiento y la profesionalización son importantes para la empresa considerando el núcleo de la empresa familiar por lo que un eventual fracaso en la sucesión parece ser un factor clave en la mortalidad temprana de las s familiares (Cabrera Suárez & Santana, 2007).

Desde una concepción jurídico de esta investigación, la planificación sucesoria abarca las necesidades específicas de la empresa familiar que permite manejar el proceso sucesorio de acuerdo a las características y circunstancias en que se encuentre cualquier tipo de sociedad; manteniendo los lazos familiares, estructuras organizacionales adecuadas, cambio de mando apropiado que permita esta transición se efectiva e instituida para la empresa, la familia y sin afecte a la propiedad. Afirmando Calmet, A. (2007) que “en una planificación las relaciones suelen ser temporales, en una empresa familiar las relaciones son de por vida. Por eso la manera en que la familia aprende a trabajar unida puede ser un factor vital para la armonía familiar y la continuidad de la propiedad.”.

Método

La metodología utiliza en este estudio es de enfoque cualitativo, respaldada en una investigación documental con alcance descriptivo desde el marco jurídico existente Constitución de la República del Ecuador, la Declaración de los Derechos Humanos y normas legales internas que permitan llegar al objeto de estudio planteado, bajo la técnica de análisis de contenido de manera rigurosa mediante la utilización de artículos científicos, estudios estadísticos de la problemática existe, documentos y libros para conocer la mortalidad de las empresas familiares desde un análisis crítico de la situación actual de este tipo de sociedades ecuatorianas por falta de planificación sucesoria. Para luego sistematizarla con apoyo de algunas fuentes de la investigación. Aplicando el método socio-jurídica que tiene como objeto el estudio de la realidad social en la medida que advierte una incidencia en

los comportamientos sociales que busca modificar. Así las cosas, el derecho busca transformar los acontecimientos sociales, de ahí la incorporación al método científico (Arango, G. 2013). Y para Aguirre-Román & Pabón-Mantilla (2020) “se trata de problemas que buscan analizar y describir hechos y acciones sociales que se relacionan con fenómenos jurídicos. En algunos casos el referente metódico, proviene de las corrientes que, desde el ámbito socio-jurídico buscan comprender las relaciones entre las realidades sociales y las normas jurídicas”. La Figura 1 refleja el diseño metodológico que se utilizará en el presente estudio.

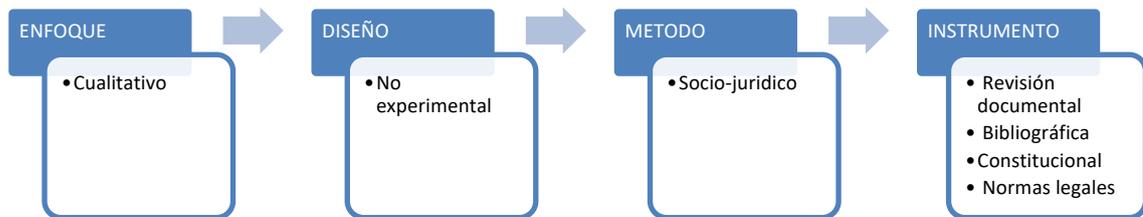


Figura 1. Diseño Metodológico a utilizar

Resultados

De la revisión documental y de los estudios científicos hechos en el Ecuador sobre las razones de la mortalidad de las empresas familiares, utilizando el diseño metodológico y los instrumentos establecidos dan como resultados teóricos que la principal causa es la sucesión, que, por falta de una planificación, este tipo de sociedades no pueden trascender generacionalmente. Considerando que las leyes y normas independientes, que se encuentran dispersas en la legislación ecuatoriana no coadyuva a solucionar esta problemática. Se utiliza el modelo de los 3 círculos de Tagiuri y Davis (1996) para representar en que cuerpos legales se encuentra estas normativas.

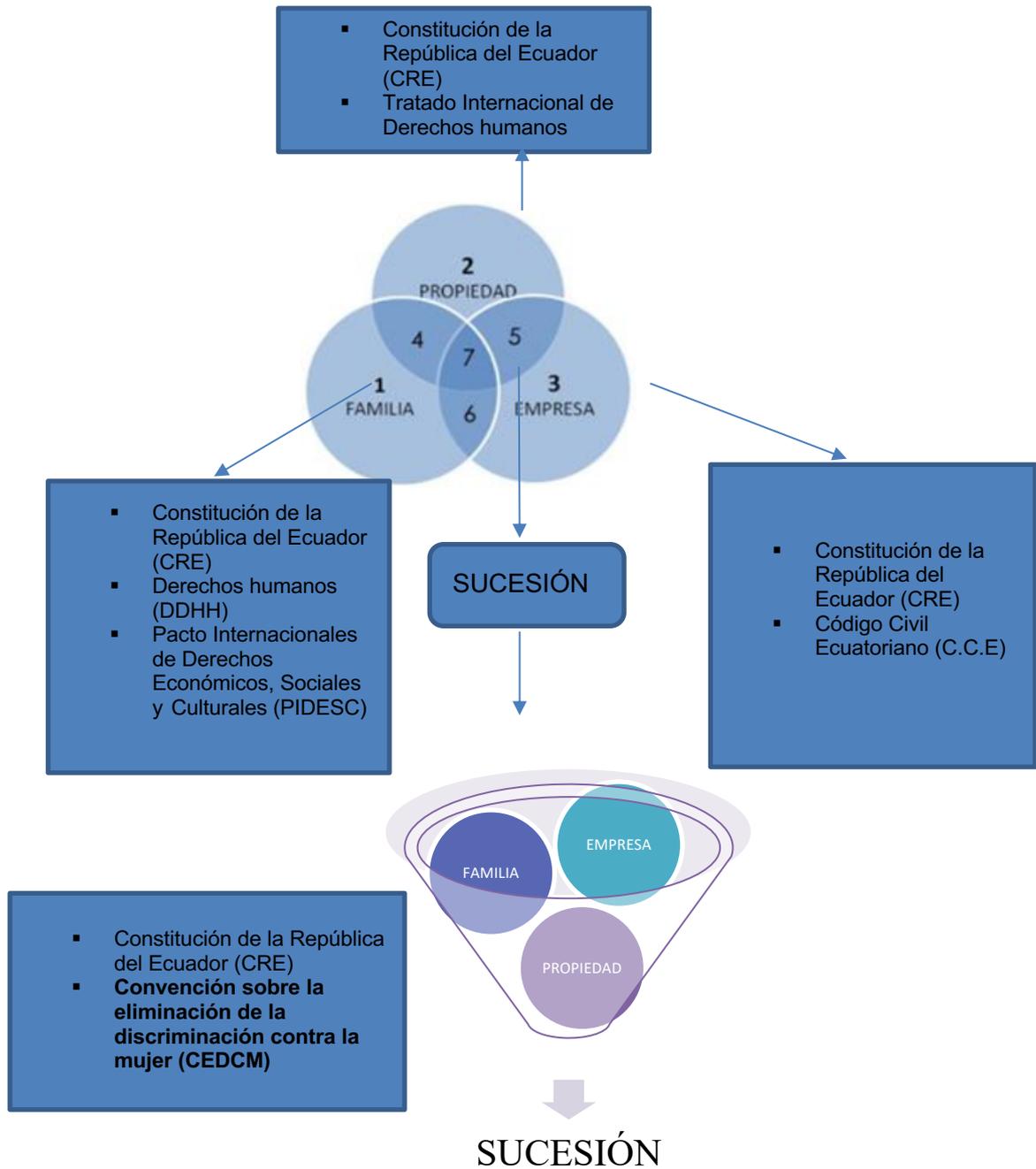


Figura 2. Modelo de los 3 círculos.

Nota: Fuente: Tagiuri y Davis (1996). Modificado: por la investigadora.

Si bien está garantizado y reconocido todo tipo de familias por la Constitución de la República del Ecuador (CRE) se acoge este precepto siendo Estado parte quien ratificó la declaración de los Derechos Humanos (DDHH) en su numeral 3 del Art. 16 se reconoce a: “La familia que es el elemento natural y fundamental de la sociedad y

156

tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” así también el numeral 1 del Art. 10 del Pacto Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reza: 1. “Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo”.

En relación a la propiedad el numeral 1 del Art. 17 Declaración Internacional de Derechos Humanos (DIHH): Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. Y es así que en el marco jurídico del Ecuador su Constitución también lo reconoce todo tipo de propiedad, ahí están las empresas y sus diferentes formas de organización de producción y gestión. Como personería jurídica el Código Civil (CC.) ecuatoriano y la ley de compañías como sociedad mercantil donde se encuentran todas las estipulaciones al respecto.

La conexión de estos subsistemas para el estudio planteado, es la sucesión que se encuentra en el Código Civil vigente en el Ecuador (C.C.E.). Donde la Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDCM) en el numeral 1 del literal h) del Artículo 16: “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

De este artículo habla sobre las relaciones familiares, propiedad, así como la disposición de bienes en igual de condiciones (sucesión), eliminando cualquier discriminación al respecto. Que de acuerdo al numeral 2 del Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece la igualdad formal de igual y no discriminación por ninguna razón, condición o motivo. Pero como se expuso en este estudio, nada se dice sobre la sucesión empresarial, a pesar de no tener una legislación específica para este tipo de sociedades, nos permite llegar a una concepción jurídica que la planificación sucesoria permitiría la continuidad para poder sobrellevar el cambio generacional y con esto no produzca la mortalidad de las empresas familiares en este proceso.

La segunda argumentación jurídica, si bien la normativa jurídica analizada en esta investigación está disgregada, esta es complementaria para poder entender el fenómeno que nace de las empresas familiares del Ecuador y son parte de la legislación que permite enmarcar la necesidad de no solo tener Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo para su aplicación, sino que se requiere de políticas públicas donde el Estado articule normativa legislativa al respecto y fomente el desarrollo de las empresas familiares, creando disposiciones para una planificación sucesoria empresarial para su subsistencia al cambio generacional.

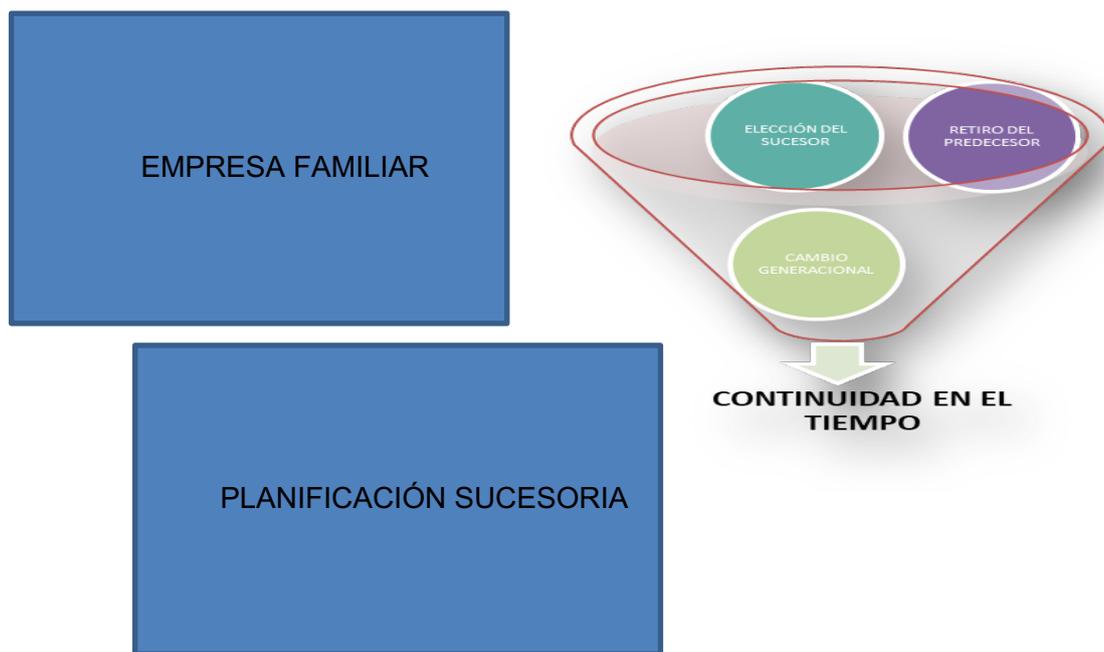


Figura 3. Circunstancia del objeto de estudio.

Los motivos por los que las empresas familiares no trascienden en el tiempo son varios, entre los cuales tenemos a los cambios de la estructura familiar, convenios con terceros, la competencia, las leyes o la ausencia de una estructura formal que la convierta en una organización profesional que planifique la sucesión y regule las relaciones entre los miembros de la familia, dando paso a un anejo más organizado de la empresa. (Arruñada, B. 2007) Como tercer argumento jurídico, la falta de planificación sucesoria es otra de las razones para la mortalidad temprana de las empresas familiares del Ecuador. De acuerdo a los estudios realizados y del apoyo de los instrumentos metodológicos se puede evidenciar que este tipo de sociedades nacen en el núcleo de la familia, como un negocio informal para sustentar a la misma, que con el devenir del tiempo y su crecimiento se necesita una estructura formal dentro de la empresa que permita regular las relaciones de los miembros de familia con la empresa y esto no afecte a la propiedad que por cualquier causa se produzca un cambio de mando, donde los sucesores deban estar preparados para esto, con el conocimiento, profesionalización y liderazgo para enfrentar el relevo generacional con el compromiso, vinculación y permanencia dentro de la empresa.



Figura 4. Circunstancias de la mortalidad de las empresas familiares ecuatorianas

Nota: Fuente: Información de las encuestas del IDE Business School (2019)

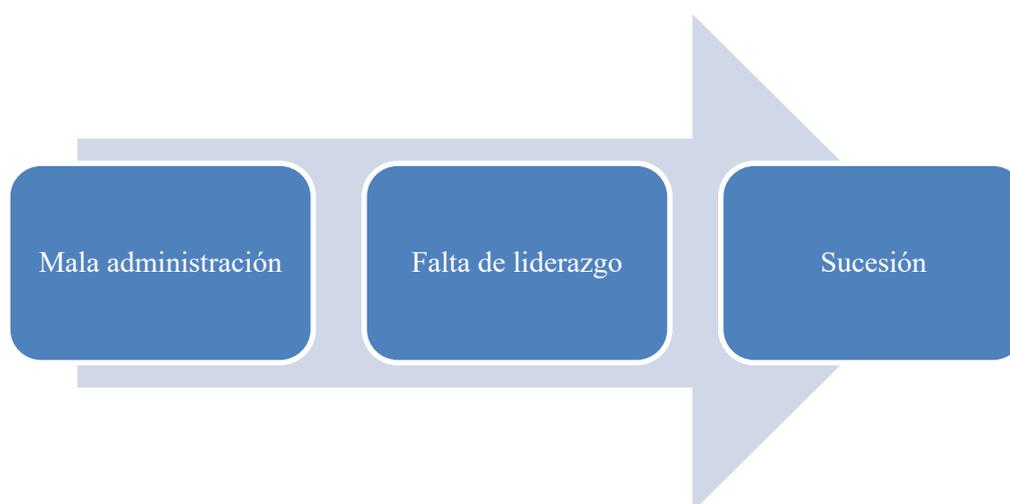


Figura 5. Razones del fracaso de las empresas familiares para su continuidad

Nota: Fuente: Superintendencia de Compañías (2020)

El desafío de la nueva generación consiste no solo en enfrentarse al relevo de mando sino a la era de la tecnología, innovación, crecimiento de la empresa y sus subsistencias en el tiempo para que trascienda la empresa familiar, donde un alto índice de este tipo de sociedades todavía no ha concientizado la responsabilidad de la sucesión empresarial y peor aún, no ha determinado una forma de planificación al respecto.

Donde la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2020) impulsa que: El Directorio deberá mantener actualizado un plan de sucesión de la Gerencia y de los demás miembros del Directorio, con el fin de mantener un nivel adecuado de experiencia y conocimiento dentro de la compañía, para asegurar un adecuado decurso y continuación de sus actividades a pesar de eventuales cambios administrativos. Dicho plan de sucesión, formulado por el Directorio, deberá ser aprobado por la junta general de accionistas,

órgano que cuenta con la competencia privativa para designar o remover a los miembros de los órganos administrativos de las compañías, de acuerdo con la Ley de Compañías.

Discusión y conclusiones

Una vez que se han analizado los resultados de este estudio, sobre la mortalidad de las empresas familiares ecuatorianas por falta de planificación sucesoria, se procede con la discusión y conclusiones en este apartado.

De acuerdo con la revisión de la literatura y estadísticas realizadas en otras investigaciones, relacionadas al tema de este estudio, para la continuidad en el tiempo de este tipo de sociedades es indispensable, tener una planificación sucesoria que adecue el relevo generacional de acuerdo con las necesidades y especificaciones de ésta.

Al no tener una legislación donde se considera a la empresa familiar en su integralidad se necesita políticas públicas, donde el Estado establezca mecanismos para que estas empresas no desaparezcan en los cambios generacionales, tomando importancia que son generadoras de empleo y aportan económicamente al país.

Una vez que se conoce las circunstancias de la mortalidad de este tipo de sociedades, se determina la falta de una sucesión previa, ocasionando conflictos entre los miembros de familia y la empresa, llevan al fracaso en la trasmisión generacional ya que van a la deriva sin una preparación previa que permita apalancarse en los lineamientos claros y bases dejadas por sus predecesores al no tener una planificación sucesoria organizada, adecuada y con normativa clara para este traspaso.

Para el crecimiento y desarrollo de las empresas familiares no solo se requiere de una estructura organizacional, saber del funcionamiento del negocio, la toma de decisiones y control, también se debe reaccionar frente al relevo generacional como un cambio que se puede producir en cualquier momento por lo que es necesario tener un plan sucesorio que le sustente en este cambio.

El legado que el empresario deja para sus sucesores no solo es patrimonial, son vínculos entrelazados entre la empresa y la familia, que conllevan a traspasos de decisiones, toma de mandos y la responsabilidad de desarrollo, crecimiento y sobre todo una trascendencia que puedan superar los cambios generacionales de una manera sólida, con preparación adecuada y con lineamientos correctos que puede estar preestablecidos con una planificación sucesoria.

Desde el enfoque de esta investigación, se contribuye a las necesidades que tienen las empresas familiares ecuatorianas, en la sucesión generacional que no subsiste por no tener un mecanismo adecuado para su trasmisión, es por esto que es importante una planificación sucesoria que permitirá que las empresas familiares puedan acortar las brechas generacionales y no sufran fricción en su cambio y se encuentren preparadas para subsistir en el tiempo con una base firme, con estructuras claras, con normas legales y acuerdos preestablecidos que evitarán conflictos entre la familia y la empresa; y, de existirlo sepan cómo proceder para resolverlo y así una debilidad que tienen este tipo de sociedades convertirla en una fortaleza y que un mayor número de empresas familiares utilicen esta planificación sucesoria como una ventaja para dejar su legado empresarial.

Tabla 1
Resultados de revisión Constitucional, Derechos humanos y normativa interna relacionada

COMPONENTE DEL ESTUDIO	CRE	DDHH Y TRADOS INTERNACIONALES	CÓDIGO CIVIL	LEY DE COMPAÑÍAS
1. FAMILIA	Art. 67	Art. 16 numeral 3	Art. 14 numeral 2	
	Art. 68	Art. 10 numeral 1	Art. 222	
	Art. 69			
2. PROPIEDAD	Art. 321	Art, 17 numeral 1		
	Art. 66 numeral 26			
3. EMPRESA	Art. 213, 312		Arts. 564	Art.1
			Art. 1957	Art. 2
				Art. 113
				Art.213
				Art. 430

Tabla 2
Resultados de revisión Constitucional, Derechos humanos y normativa interna relacionada

COMPONENTE DEL ESTUDIO	CRE	DDHH Y TRADOS INTERNACIONALES	CÓDIGO CIVIL	LEY DE COMPAÑÍAS
4. SUCESIÓN	Art. 11 numeral 2	Art. 16 numeral 1 del literal h)	Arts. 22	
			Art. 23	
			Art. 231	
			Art. 603	
			Art. 993	
			Art. 997	
			Art. 1402	
5. PLAN DE SUCESIONES EMPRESARIAL				Resolución No. SCVS-NC-DNCDN-2020-0013

Referencias

- Andara, L. (2019). *Derecho Sucesoral o Hereditario*. Universidad de los Andes.
- Anderson, M. (2012). El éxito en las s familiares. *Revista Ekos*, <https://www.ekosnegocios.com/articulo/el-exito-en-las-s-familiares>
- Aguirre García , J. & Jaramillo Echeverri, L. (2012). Aportes del Método Fenomenológico a la Investigación Educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 2(8), 51-74.
- Aguirre-Román, J. O. & Pabón-Mantilla, A. P. (2020). Hacia una epistemología jurídica crítica: precisiones y distinciones sobre epistemología jurídica, métodos y metodología. *Entramado*, 16(2), 186-201. doi://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2
- Arruñada, B. (2007). The Effectiveness Imperative in Business Formalization. *Revista Journal*, 106-115.
- Belausteguigoitia Rius, I. (2012). *Familiares: su dinámica, equilibrio y consolidación* (3a Ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores
- Cardona, H. & Rico, D. (2014). La familiar, el protocolo y la sucesión familiar. *Estudios Ger*, 30(12), 252–258.
- Calmet, A. (2007). *Claves del éxito de los Wong*, Colección Realidad Nacional. (1ª Ed.). Editorial Universitaria.
- Corte Constitucional (2011) Sentencia N.º 0001-11-SIN-CC.; publicada en Registro Oficial Suplemento 452 de 19 de Mayo del 2011.
- Constitución de la República del Ecuador (2008) Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 última modificación: 21-dic.-2015
- Espinoza, C., Salinas, A., Camino-Mogro, S. & Portalanza, A. (2021). *Empresas Familiares en Ecuador*. Policy Report.
- El universo (2020). *Estas son las 25 Empresas familiares de Guayaquil con mayor patrimonio, ventas y utilidades*. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/07/23/nota/7916658/s-familiares-ranking-ventas-patrimonio-utilidad>.
- Gallo, M. A. (1998) *La sucesión en la empresa familiar*. Barcelona-España. la Caixa Caja de Ahorros y pensiones de Barcelona.
- Matias, C. & Franco, M. (2020). The role of the family council and protocol in planning the succession process in family firms. *Journal of Family Business Management*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC (2019). *Encuesta a s. Encuesta Estructural rial*. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-a-s/>
- Justo, M. (2004). Perfiles directivos en las empresas familiares y desempeño organizacional caso república dominicana, coloquio predoctoral latinoamericano In *XXXIX Asamblea Anual de Cladea*, Santo Domingo.
- Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (2020), R.O.15.
- Parraguez Ruiz, L. (1997). *Manual de Derecho Civil Ecuatoriano*.
- Romero, J., y Zabala, K. (2018). Planificación estratégica financiera en las cadenas de farmacias familiares del estado Zulia-Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(4), 9-25.
- Santamaría, E., & Pico, F. (2015). Sucesión en las empresas Familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia. *Revista Politécnica*, 1-11.
- Superintendencia de compañías (2020). Estudios Sectoriales: MIPYMES y Grandes s”,

- Superintendencia de Compañías Valores y Seguros.
<https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/index.php/estudiossectoriales/>
- Reyes Villamizar, F.H. (2020). *Aspectos Generales de la Sociedad por Acciones Simplificadas*. Editorial Temis.
- Quejada, R., & Ávila, J. (2016). Empresas familiares: Conceptos, teorías y estructuras. *Revista EAN*, 149–158.
- Valenzuela, M., López, V., y Moreno, L. (2015). La planeación estratégica como factor de competitividad en las s familiares del sector comercial del valle de Mexicali. *European Scientific Journal*, 11(1), 70-84.
- Villón, J. (2021) Solo el 50% de s familiares de Ecuador tiene un plan de sucesión generacional. *Periódico el universo*.
<https://www.eluniverso.com/noticias/economia/solo-el-50-de-s-familiares-de-ecuador-tiene-un-plan-de-sucesion-generacional-nota/>

Fecha de recepción: 22/09/2022

Fecha de revisión: 01/11/2022

Fecha de aceptación: 18/11/2022