

Flash Fiscal: Seguro de hombre clave

Como es de conocimiento general, las PyMES en México representan más de un 90% del total de unidades económicas, de las cuales, un porcentaje similar corresponde a empresas familiares.

Si bien en ambos casos, la supervivencia y la vigencia de la PyME tiene como reto permitirle operar con independencia económica y de decisiones al mediano y largo plazo respecto de sus socios fundadores, en particular, en las empresas familiares, este aspecto es crítico, pues por la estructura natural de este tipo de sociedades, las funciones corporativas y administrativas suelen recaer dentro de un mismo grupo familiar, el cual por lo general, sigue el liderazgo de un socio fundador quien suele ser el padre o abuelo de la familia.

Consecuencia de esta característica en donde la empresa esta íntimamente ligada a su socio o socios fundadores, existen varias ventajas competitivas en este tipo de sociedades respecto a otro tipo de empresas, sin embargo, también existen algunas áreas de oportunidad y desventajas.

Una de las desventajas más comunes resulta en que la actividad directiva de la sociedad y la toma de decisiones estratégicas recae en un grupo centralizado de personas (o grupo de poder), en el que las funciones directivas rara vez son delegadas a personas ajenas a dicho grupo, como si ocurre en otras empresas no familiares donde los gerentes y directivos de estas sociedades no suelen ser miembros de la familia fundadora. Por lo anterior, la estructura de las empresas familiares suele generar en consecuencia una dependencia crítica de esta hacia su socio fundador.

Derivado de dicha dependencia, es importante que el consejo familiar tome decisiones en cuanto a la delegación de funciones que mitiguen esta codependencia entre empresa y socio fundador, ya que de lo contrario, la permanencia de la entidad pudiera verse comprometida ante una desafortunada eventualidad.

Si bien estos riesgos suelen ser mayores en empresas familiares, otro tipo de empresas no suelen encontrarse exentas, pues aun con la delegación de funciones internas, suelen existir directivos o personal estratégico que por las características de su posición, suelen ser considerados como “personal clave” (conocidos también como “hombre clave”) para la existencia de la entidad, ya que tienen un conocimiento muy profundo de la industria, de la empresa y su operación o una cartera de clientes leal a esta persona, entre otros factores, que sin ella, la sociedad podría disminuir su productividad.

A diferencia del socio fundador, quien concentra varias funciones en su persona, lo que implica un posible riesgo para la vida a largo plazo de la sociedad, en el caso de los “hombres clave” de las sociedades, no es que exista una concentración de funciones, si no que debido a su alta especialización por la cual fueron contratados, de alguna forma la empresa dependa en las funciones que realiza esta persona, sin que este hecho signifique que estos funcionarios sean negativos para la sociedad, por el contrario, son funcionarios estratégicos que ayudan a incrementar la productividad y eficiencia de la sociedad, por lo que en una eventualidad, la empresa se vería afectada.

Por lo anterior, es sugerible que tanto empresas familiares como no familiares consideren algunas prácticas que mitiguen, entre otros, los riesgos mencionados en cuanto a la permanencia a largo plazo de la sociedad.

Algunas de las prácticas más recomendadas para este tipo de sociedades son las siguientes:

- Establecer un consejo familiar que actúe en representación de la familia como parte del gobierno corporativo de la sociedad.
- Establecer un gobierno corporativo incorporando asesores externos ajenos a la sociedad y directivos que permitan delegar ciertas funciones fuera del grupo familiar.
- Generar un Manual de sucesión y políticas internas de la empresa familiar.
- Generar manuales de políticas internas de cumplimiento (códigos de conducta, manuales de atención a eventuales situaciones de riesgo, líneas de ayuda, lineamientos de contrataciones, convenios de confidencialidad, entre otros), tanto de funciones operativas como de prevención en materia legal, incluyendo la materia penal.
- **Analizar la necesidad de contratar un seguro de vida de hombre clave.**

Respecto al último punto, existen algunos seguros que prevén cubrir justamente algunos desafortunados eventos que pudieran afectar la existencia de la sociedad, como pudiera ser el fallecimiento del socio fundador o un “hombre clave”.

Lo anterior es importante, ya que además del dolor y lo complejo que resulta esta situación a nivel personal, no puede dejarse de lado los efectos indeseables que pudieran afectar a la sociedad consecuencia de esta eventualidad, tanto en su productividad como incluso en su supervivencia, por lo que la contratación de este tipo de seguros pudiera de alguna forma, mitigar este desafortunado efecto financiero.

Es importante mencionar que este tipo de seguros pueden ser deducibles para efectos fiscales cumpliendo ciertos requisitos, por lo que complementa este mecanismo de prevención financiero para la sociedad que los paga.

Igualmente, es importante que las empresas analicen si cuentan con los manuales y procedimientos de cumplimiento adecuados para atender cualquier tipo de eventualidad en un futuro que pudiera poner en riesgo su permanencia.

Finalmente, el equipo de GLA está a su disposición en caso de requerir algún tipo de información adicional respecto de los manuales, políticas y procedimientos antes mencionados.