

I CURSO DE PROMOCIÓN EDUCATIVA
“INTRODUCCIÓN AL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA FAMILIAR: RETOS Y
REALIDADES”

Empresa Familiar, una realidad para mí

Gonzalo Martínez-Espejo Zaragoza

Este trabajo lo voy a enfocar bajo una perspectiva personal ya que va a desarrollar un caso real al que yo mismo me tengo que enfrentar en unos pocos meses, la entrada en la empresa familiar. Este artículo por tanto va a contener los pasos llevados a cabo y un poco la perspectiva con la que cuenta la empresa a la hora de asumir sus funciones como empresa y como enlace familiar.

La empresa en la que se centra el artículo es Comufri S.L. una sociedad fundada por dos hermanos, Gonzalo Martínez-Espejo Sánchez y Jose María Martínez-Espejo Sánchez.

Al hacer un poco de historia, esta empresa se fundó por el año 1985 y estos dos hermanos decidieron dedicarse a la ventilación industrial y comercial. Se trataba de una empresa mayorista que suministraba material y accesorios de ventilación para instaladores y profesionales. Con los años ha ido creciendo y realizando uniones estratégicas con empresas del sector del frío industrial que le han aportado mayor notoriedad. En concreto realizó una unión con Latorre Disco S.L., una empresa de capital americano con sede central en Madrid. En la actualidad las empresas en Murcia comparten sede Latorre Disco S.L. y Comufri. Los dos hermanos son al mismo tiempo administradores y propietarios de Comufri y delegados de Latorre Disco en Murcia.

A la realidad que hacía referencia al comienzo de este artículo, es que yo mismo, dentro de unos meses terminaré la carrera Administración y Dirección de empresas y entraré en la empresa familiar Comufri S.L. En la actualidad la situación familiar que influye a esta empresa es la siguiente: Jose María tiene tres hijas de las cuales una de ellas, Puri (licenciada en A.D.E.) ya trabaja en la empresa; las otras dos no parecen que vayan a dedicar su vida laboral a la empresa, ya que una de ellas es doctora y trabaja en la Arrixaca como ginecóloga y la otra estudia **ingeniería**. Por otro lado Gonzalo tiene un hijo (yo) y dos hijas. Esas dos hijas no parece que vayan a trabajar en un futuro en la empresa, ya que una estudia arquitectura técnica y la otra quiere estudiar en un futuro enfermería.

Al realizar este curso de conocimiento de la empresa familiar comprobé lo importante que era realizar un correcto protocolo familiar para la empresa, y hablé seriamente con mi padre para exponer la problemática a la que se podría exponer la empresa en unos años y a la que todos nos tendríamos que enfrentar, y que para prevenir posibles problemas sería recomendable realizar el citado protocolo. Además aunque para la empresa vaya a empezar su segunda generación, en realidad es como la tercera, ya que los fundadores han sido dos hermanos, lo que suele ser la segunda generación en los modelos tipificados de empresas familiares. Como ya vimos en el curso el paso más difícil al que tienen que hacer frente las empresas familiares es pasar a la

tercera generación por lo que sentí un gran respeto además de experimentar una gran motivación por el reto que se me presentaba, por lo que me planteo hacer las cosas con cabeza para afrontar este delicado tema con la máxima prudencia para que la empresa salga victoriosa en el futuro. Unas semanas después ya hay unos puntos discutidos por los hermanos para presentar en el protocolo, unas ideas que tienen claras para plasmarlas en este documento:

1. Los sueldos para miembros de la familia que trabajen dentro del negocio familiar será equiparable al puesto que desempeñan dentro de la empresa.
2. No podrán trabajar dentro de la empresa familia política.
3. El miembro de la familia que no trabaje en la empresa no será heredero de participaciones de la sociedad y se le compensará con patrimonio. Es decir, que los hijos que no trabajen en la empresa familiar, nunca tendrán participaciones de la empresa, sino que se le compensará con patrimonio el valor de las participaciones que se lleven los hijos que trabajan en el negocio familiar al repartir la herencia familiar.

En principio estos son los primeros aspectos tratados de manera informal para la futura elaboración del protocolo familiar.

Además existe un equilibrio que parece que va a permanecer inalterable en el futuro. Hasta el momento la empresa se dirigía de forma que José María se encargaba de la administración interna (contabilidad, gestión de cobros,...) y Gonzalo de la rama comercial de la empresa. Pues para el futuro parece que esto va seguir dividido ya que parece ser que los únicos herederos de la empresa vamos a ser Puri (mi prima) y yo. Ella lleva dos años trabajando y está heredando los trámites que llevaba su padre José María. Por mi parte, yo estoy muy interesado en la rama comercial (por lo que he estado trabajando los últimos veranos y vacaciones en el almacén para aprender acerca de los materiales que se venden y hacerme con el amplio catálogo que posee la empresa, y de esta forma saber dirigirme de una forma más profesional al cliente, ya que en esta área los comerciales son técnicos-comerciales) y heredar el puesto que ejerce mi padre de director comercial. De esta forma mi tío y mi padre podrían en el futuro abarcar puestos más estratégicos y abarcar decisiones de este tipo, como estudiar entrar en nuevas zonas geográficas o abarcar nuevos negocios.

De esta forma se presenta mi futuro laboral, el cuál lo espero con esperanza y motivación, ya que podré aplicar en la práctica todo lo que he estado aprendiendo teóricamente en estos cinco años de carrera, asumiendo que en ocasiones la realidad es un poco diferente a la teoría y que todo se debe plantear con miles perspectivas.