

Armando startups con amigos (y no tan amigos)

Abril 2024 | Carl Wiberg

Una primera disyuntiva que quizás muchos fundadores tienen al momento de empezar una compañía es con quién deben emprender. Sin duda que lanzar un producto al mercado en solitario es un desafío importante si se toman en cuenta todas las variables de las que debe ocuparse un fundador (i.e. producto, finanzas, tecnología, marketing, cuestiones legales, etc.). Por esto, en la mayoría de los casos se prefiere (y en algunos se exige) una estructura de 2 o más cofundadores en la que cada uno se ocupa de alguno de los aspectos mencionados, ya sea como CEO, CTO, CMO, o CFO.

Luego viene la segunda disyuntiva, ¿emprendo con amigos, o es mejor hacerlo con “no amigos”? Aunque es una pregunta que debe verse caso a caso, a continuación analizamos algunas de las consideraciones que deben tenerse en cuenta para responderla. En resumidas cuentas, las cláusulas claras conservan la amistad y siempre es bueno pensar en un contrato “pre-matrimonial” con los no tan amigos.

1. ¿Equity o non-equity?

¡Esta es la pregunta del millón! Lo natural es que quienes hagan los primeros aportes de capital tengan una participación en la startup que sea proporcional a dicho aporte. Sin embargo, esto podría influir en que los cofundadores “non-equity” no se sientan dueños del negocio, a pesar de que su rol sea crucial. Para estos casos, se pueden establecer planes de retención mediante mecanismos comunes tales como un contrato de opción sobre acciones futuras, entre otros.

2. Roles y performance esperada

Es crucial establecer roles claros y expectativas de desempeño para cada miembro del equipo. ¿Quién liderará el desarrollo técnico, las ventas o el marketing? Establecer responsabilidades puede ser complicado entre amigos, ya que la familiaridad puede limitar la objetividad en la toma de decisiones relevantes para la compañía. La estructura de liderazgo debe definirse claramente y, para esto, muchas veces es mejor establecer la administración en los estatutos sociales, ya sea a través de apoderados “administradores” o bien mediante un directorio, siendo esto último en muchos casos lo más apropiado.

3. Salarios y compensaciones

Es indispensable determinar la forma en que se compensará a cofundadores y empleados. Lo mejor es siempre sujetarse a estándares de mercado, reflejándolo en el contrato de trabajo o de servicios que se pacte entre la compañía y el empleado en cuestión. Asimismo, los planes de beneficios para aquellos colaboradores destacados suele ser un esquema muy utilizado en etapas iniciales, y debe ser bien conversado entre los cofundadores mientras se discuten las compensaciones.

4. Tener procedimientos para casos no previstos

Es clave conversar los temas “muy antes de” y así planificar adecuadamente las respuestas a situaciones imprevistas. Por ejemplo, la salida de un cofundador, la entrada de un tercero, o conflictos internos. Asimismo, se debe prever qué sucederá en caso de un exit. ¿Cómo se distribuirán las ganancias o utilidades? ¿Cómo continuará el negocio? Generalmente este tipo de situaciones se regulan por medio de un pacto de accionistas. Si se regula justamente, este será un acuerdo que beneficie tanto a los mayoritarios como a los minoritarios.

Nota final: Las relaciones personales pueden verse afectadas por la presión y los desafíos del día a día. Sea cual sea el caso, es fundamental separar la amistad del negocio. Para lograrlo, nuestra recomendación es siempre utilizar todos los mecanismos jurídicos a mano para establecer los derechos y obligaciones de cada uno de los cofundadores, así como definir de antemano las reglas para la toma de decisiones y la distribución de las ganancias del negocio.

¡Éxito en tu emprendimiento!

Carl Wiberg - Palma Tech

cwiberg@palma.cl

Abril 2024