

EMPRESA FAMILIAR

Subvenció per preparar la successió

Modest Guinjoan / Josep Maria Llaurador

Consulting Barcelona Economia

En el nostre darrer article ens referíem a l'empenta que suposava per a la supervivència de les empreses familiars el fet que l'empresari iniciés el seu pla successori amb prou anticipació. També ens fèiem ressò de les barreres –sobretot d'ordre personal– que han de superar els mateixos empresaris per posar-s'hi. Uns dies després, el 30 d'octubre, la Generalitat feia públic en el DOGC un programa d'ajuts a empreses familiars per a la realització de plans de successió, una subvenció del CIDEM de fins a un 50% del cost de l'assessorament extern necessari per posar-lo per escrit –que sempre compromet més–, amb un màxim de 4.000 euros, sempre que es tracti d'empreses de fins a 250 treballadors i un volum de negoci anual que no superi els 40 milions d'euros. D'entrada, això vol dir que, tal com hem demanat sovint des d'aquesta columna, la nostra administració s'ha pres seriosament la importància silenciosa de les empreses familiars en el teixit empresarial del país. Al cap i a la fi són moltes en nombre, les xifres econòmiques que aporten en conjunt superen amb escreix les provinents de multinacionals i, pel fet de ser més fidels als seus orígens, generen una riquesa de perfil molt més estable. Sempre hi haurà qui pensarà que no cal actuar, que encara que es perdin algunes empreses pel camí, en sortiran de

noves perquè aquest és un país d'emprenedors; és cert, però ¿no és llàstima que desapareguin empreses perquè no es traspassen adequadament a les generacions que vénen darrere? ¿No seria més lògic que l'únic que pogués enterrar empreses fos el mercat i no pas les persones?

A la vista de les condicions per poder acollir-se a l'esmentada subvenció, se'ns aclareixen alguns conceptes i també se'ns plantegen un parell de dubtes. Es confirma que la successió no es tracta d'un simple procés empresarial, sinó que afecta les persones, i profundament; per això l'ajut preveu el requeriment que hi hagi un psicòleg en l'equip de consultors que assessori l'empresari. D'altra banda, la metodologia plantejada mostra la complexitat d'un procés que descansa en la necessitat d'identificar i mirar de lligar els interessos de molts implicats, de tenir-hi contactes freqüents i, sobretot, de reservar un protagonisme clar a l'empresari que serà succeït, de qui

cal anar de bracet. Entre els dubtes ens preguntem si cal un ajut institucional per iniciar un pla que hauria de formar part inherent de qualsevol negoci, més encara si és familiar; sortosament l'ajut no és prou llamíner per ficar-se en l'embolic que comporta un pla de successió, si no se n'està convençut, pel sol fet de fer-se amb la subvenció. Un altre dubte és sobre el termini d'un mes

–s'acaba el 30 de novembre!– que dona l'ordre d'ajuts; no sabem si és un condicionant d'ordre pres-supostari, un comiat del conseller Subirà o una pressió afegida perquè l'empresari s'hi posi d'una vegada, per bé que l'experiència ens diu que no és una qüestió que es decideixi d'un dia per l'altre, amb presses. Si bé sovint s'ha pogut acusar, amb més o menys raó, els governs –d'aquí i d'allà– de protegir en excés els interessos de les grans multinacionals, per adonar-se més tard que es troben lluny de tenir en compte el país, cal reconèixer que, en aquest cas, l'administració catalana ha mogut fitxa de manera decidida i original (no ja a nivell d'Estat, sinó europeu i mundial) per ajudar a garantir la supervivència de les empreses familiars. El darrer pas, tanmateix, l'ha de fer l'empresari, de la mateixa manera que el fundador va fer el primer. I, si el fa a temps, ben segur que no serà un pas en fals.