

El relleu generacional en les empreses sovint va acompanyat de molts canvis. Les filles del fundador de Gestoria Solsona han aportat a l'empresa aire fresc i renovador, però, en l'àmbit de l'assessorament, l'experiència i la confiança és el que preval. Una d'elles comenta: "La gent encara demana que sigui el pare qui l'atengui, i a mi no em sap gens de greu. Ell i jo tenim un tarannà molt diferent, jo sóc més de despatx, de treballar amb papers, i ell té un esperit molt més comercial, de parlar amb els clients. Tothom li té una gran confiança i és per això que prefereixen parlar amb ell, i a mi em meravella veure com surten de contents." Ens trobem davant d'un clar exemple de l'excel·lent fusió entre l'experiència dels grans i l'empenta dels joves. L'empresa, lluny d'estancar-se, comença una nova etapa: "Actualment toquem tots els temes relacionats amb l'assessorament d'empresa. La fita que ens hem marcat és aconseguir que la gent deixi de conèixer-nos només com a gestoria. Ara portem tots els àmbits, el fiscal, el jurídic, la constitució de societats, etc. Oferim un servei integral a l'empresari, perquè quan necessiti ajuda la trobi sempre en el nostre despatx."

Una de les innovacions que destaquen és el tractament de l'anàlisi comptable: "Tenim una persona especialitzada a fer la radiografia de l'empresa. A banda d'estudiar-ne la comptabilitat de la situació present, també en fa la previsió de futur. Això és extremadament important si vols una continuïtat d'allò que has creat. Una empresa, avui, et pot donar molts beneficis, però, d'aquí a cinc anys, potser fracassa perquè s'ha fet malament alguna cosa. El nostre especialista s'encarrega d'analitzar-ho tot, i així poder establir uns límits de rendibilitat. Pot preveure fins quan s'aconseguirà la rendibilitat esperada i a partir de quin moment, i per què, els beneficis començaran a decaure. Aquesta anàlisi et permet d'organitzar l'empresa de cara a l'esdevenidor. Això és molt innovador, perquè en molts llocs t'analitzen la comptabilitat del moment, però no et fan una previsió a mig o a llarg termini."

La preocupació pel client és la base de la seva filosofia de treball, per això sempre tenen cura de mantenir-lo informat: "Els empresaris no llegeixen les circulars. Nosaltres els fem arribar les noves normatives i els canvis més recents que els poden afectar, però amb això no n'hi ha prou. Organitzem reunions informatives per a les empreses sobre les noves normatives. Per exemple, fa uns anys els costava d'entendre la finalitat de pagar impostos. Ara això ja està superat i tenim reptes nous com la importància de la normativa de seguretat. Li costa de captar la rellevància dels riscos laborals i per això hem de procurar que es posi al dia en aquests assumptes i que assumeixi que és un cost afegit, però que és una despesa imprescindible. Sabem que els empresaris confien en nosaltres i per això els estem a sobre."

Gestoria Solsona ofereix un servei integral a l'empresari, però no es pot oblidar que un dels temes que coneixen més profundament és el de l'assessorament laboral. Dins d'aquest àmbit hi ha un punt especialment conflictiu, el de l'acomiadament: "Al nostre país és un

procediment molt car, el més car d'Europa. Amb el temps ens posarem a l'alçada de la resta del continent i l'acomiadament serà un procés més senzill. Jo crec que la indemnització per al treballador acomiadat ha d'existir, però no hauria de ser tan forta. Hem de pensar que hi ha empreses que no tenen recursos econòmics, que estan en una situació més complicada que la del treballador. Per a aquestes empreses, la indemnització pot suposar l'enfonsament total. La llei està feta per a tothom, però no és el mateix el cost que suposa l'acomiadament per a una multinacional, que el que suposa per a una petita empresa." Els clients dels Solsona són sempre empresaris, per això saben a la perfecció quins recursos tenen per fer un acomiadament més lleuger: "Es pot arribar a pagar menys si l'empresari justifica un acomiadament objectiu, és a dir, si demostra que es fa per raons econòmiques, d'origen organitzatiu o productiu. Però l'experiència ens diu que per molt que s'al·leguin raons objectives el treballador sempre demanarà el màxim i, a la llarga, l'empresari acabarà pagant més del que es pensava. I no hi fa res que l'empresari tingui raó. Per aquest motiu sempre intentem convèncer-lo que és millor arribar a un acord amb el treballador. De vegades costa fer-los desistir d'anar a judici, perquè ells saben que tenen raó i els costa d'entendre que, tot i així, hagin de pagar grans quantitats." La realitat és que quan s'ha d'arribar a un judici, l'empresari té moltes probabilitats de ser el perdedor: "En cas de dubte, un jutge sempre dictarà sentència a favor del treballador. Hi ha la presumpció que l'empresari és la part forta i el treballador la dèbil, i això no és sempre així. Només cal pensar que si els treballadors es posen d'acord poden enfonsar l'empresa."

En pensar en les petites empreses, es tendeix a creure que l'amistat entre l'empresari i el treballador evita aquesta mena de conflictes. L'Àngel, però, coneix la realitat: "Coneixem molts casos en què l'empresari i el treballador mantenen una estreta relació d'amistat. Però també sabem que quan les coses van malament la relació canvia, i més quan els sindicats es posen pel mig. Tradicionalment, els sindicats han estat en contra dels empresaris. En alguns casos sembla que l'únic objectiu sigui atacar l'empresa, sense que els importi si s'ensorra totalment, ni si amb això es perden tots els llocs de treball." L'impuls inicial de qualsevol llicenciat en dret recent seria lluitar fins al final i portar els casos conflictius a judici. Ara bé, a l'hora de la veritat l'experiència demostra que sol ser millor arribar a un acord: "L'experiència et porta a ser pactista. En un cas de conflicte laboral sempre és millor per a l'empresari arribar a un acord, perquè s'estalvia molts diners. I amb aquesta filosofia treballa tot el nostre equip. Per això al nostre despatx el 95% dels casos de conflicte laboral no arriben a judici, els resollem abans. Evidentment, si no hi ha cap via resoluciva s'ha d'anar a judici, però creiem que sempre és millor parlar de tu a tu, com a persones, i trobar un terme mig, un estat de consens entre empresa i treballador."

**“La llei està feta per a tothom, però no és el mateix el cost que suposa l’acomiadament per a una multinacional, que el que suposa per a una petita empresa”**



**Àngel Solsona Sitges** - Terrassa (Vallès Occidental)