

Vida profesional

Un plan de sucesión para poder colgar la toga

La mayoría de los pequeños despachos no planifican el día después del retiro del fundador

N. SANMARTIN FENOLLERA
Madrid

Cuando en 1967 José Conesa Ballesteró fundó Bufete Jurídico Conesa la sucesión no formaba parte de sus preocupaciones. Abogado, especialista en derecho laboral y padre de cuatro hijos, poco podía imaginar entonces quién le sucedería en el bufete. Desde hace diez años, Josep y Jordi Conesa trabajan con su padre en el despacho. Hoy, mientras el primero ostenta la dirección jurídica, el segundo -economista- se ocupa de la gestión.

Antes de incorporarse a la dirección, ambos hermanos se prepararon a conciencia con el respaldo de su padre: a sus titulaciones universitarias sumaron una buena formación de posgrado, estancias en Italia e Inglaterra y la experiencia de haber abierto una gestoría a los 18 años y haberla compatibilizado con los estudios. "Mi padre nos dio 500.000 pesetas para constituir la S.L. y a partir de ahí mi hermano y yo iniciamos la aventura", cuenta Jordi Conesa. Como alma máter de la

firma, José Conesa continúa en el despacho, aunque centrado en labores de representación, contacto con clientes, conferencias y clases en la universidad. "Yo siempre digo: piensa a lo grande y actúa en local", señala Jordi, cuyo objetivo desde que se hizo con la gerencia ha sido convertir el despacho en una moderna empresa de servicios profesionales.

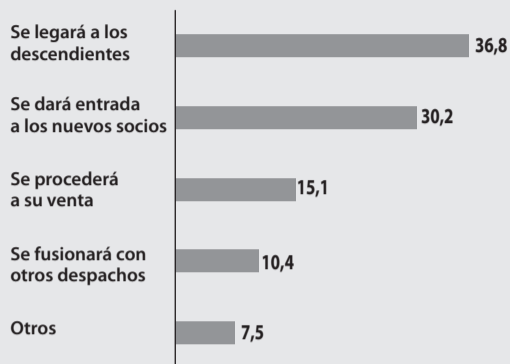
Sucesiones planificadas como la de Bufete Jurídico Conesa no abundan en los pequeños despachos, pese a que éstos articulan la mayor parte del tejido profesional de la abogacía española. "Ésta es una cuestión que la mayoría de los profesionales no tiene resuelta. Según nuestros estudios, alrededor de un 75% asegura que no lo ha previsto", explica Jordi Amado, fundador de la consultora especializada en despachos profesionales Planificación Jurídica.

Según Amado, "cuando un abogado supera los 50 años empieza a plantearse preguntas existenciales del tipo: ¿el ritmo de trabajo que estoy asumiendo ahora podré man-

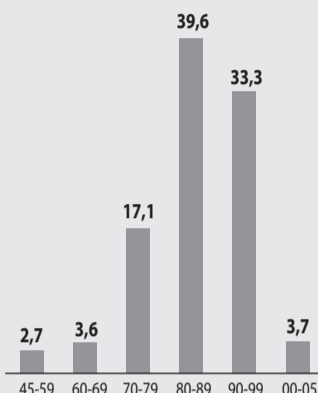
La sucesión en los pequeños despachos

En %. Encuesta realizada en 129 firmas

¿Cómo afrontará su despacho el relevo de los socios gerentes y/o propietarios?



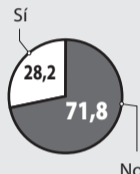
¿En qué año se iniciaron sus actividades?



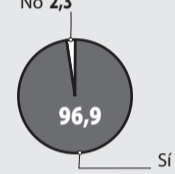
¿Ha entablado algún tipo de alianza con un despacho internacional?



¿Ha entablado algún tipo de alianza con una firma nacional?



¿Cree usted que en su sector hay mucha competencia?



Fuente: Jordi Amado Consultores y Asociados

Cinco Días

tenerlo a los 58 años... a los 60 años? ¿Tengo equipo o profesionales que puedan sustituirme? ¿Podré mantener mi nivel de vida o tendré que continuar hasta después de la jubilación?". Desde su experiencia, cuando un profesio-

Muchos pequeños bufetes desaparecen por imprevisión

nal llega a la edad de dejar el despacho se abren ante él tres posibilidades: dejárselo a sus hijos si éstos quieren continuar con la firma, traspasárselo a sus empleados o a sus socios, en caso de tenerlos, y venderlo. "Hay muchos pequeños despachos que desaparecen. Pero, en realidad, su

fondo de comercio, sus clientes, podrían migrar a otro despacho interesado", explica Amado, que ha gestionado numerosas compraventas de pequeñas firmas en pleno relevo generacional.

Según José Luis Matalí, coordinador de la comisión de prospectivas profesionales del colegio de abogados de Barcelona, "los profesionales asociados en pequeñas firmas deben tomar conciencia de que hay que regular estatutariamente las condiciones de transmisión de sus participaciones como socios, en previsión de lo que pueda ocurrir en el futuro, ya sea un fallecimiento o una jubilación".

Según Matalí, las consecuencias de esa imprevisión son aún más graves en las firmas con un solo socio. "Si no hay hijos, pero sí otros abogados en el despacho, a par-

tir de una cierta edad deben plantearse fórmulas que permitan transmitir el bufete a esas empleados, bien a través de una sociedad, una cooperativa, etc.", advierte.

Entre los consejos que Amado da a sus clientes destaca la necesidad de plantearse seriamente ahorrar. "Construir un patrimonio que permita mantener el nivel de vida tras el retiro debe ser un objetivo fundamental", señala. Para ello hay que evitar mezclar las finanzas personales y familiares con las del despacho - "lo que se retira del bufete debe considerarse como honorarios y/o como beneficio, pero hay que contabilizarlo" - y, si se llega a la decisión de vender, hay que preparar con uno o dos años de antelación el despacho para un mejor resultado.

Recetas para llevar a cabo un relevo con éxito

Emulando la fábula de la hormiga y la cigarra, el profesional debe pensar con tiempo y dedicación qué ocurrirá con la firma y con su propio futuro cuando llegue el momento de retirarse. Como explica el consultor Jordi Amado, hay dos grandes situaciones que suelen darse en el sector:

● **Profesionales con un despacho propio** que tienen asegurado el relevo familiar. En este tipo de firmas, "el titular, una vez jubilado definitivamente, continúa percibiendo unos ingresos del despacho por el fondo de comercio generado, normalmente en concepto de dividendos", explica Amado.

Esta práctica debe regularse estatutariamente y planificarse convenientemente. "Se pueden buscar muchas fórmulas, pero yo recomiendo limitarlo temporalmente". En ocasiones, pese a haber hijos que siguen con el negocio, "estos no tienen ni la capacidad ni el empuje para mantenerlo a flote". En esos casos, la mejor opción es vender.

● **Profesionales sin relevo generacional.** En el mejor de los casos, se trata de titulares que han ahorrado lo suficiente como para poder dejar el despacho. "De una forma natural, el titular decide traspasar la firma a un compañero o a los mejores profesionales del despacho", señala Amado. Para el consultor, esta solución tiene un defecto: normalmente los acuerdos económicos no suelen ser "óptimos" para el titular.

Los notarios potencian la lucha contra el blanqueo

CINCO DÍAS Madrid

Los notarios están reforzando su papel a la hora de prevenir el blanqueo de capitales procedentes del terrorismo y la delincuencia. Aunque bancos y cajas siguen teniendo un papel predominante en estas denuncias, con 2.143 notificaciones en 2008 (un 10% más), lo cierto es que el compromiso de los notarios cobra más relevancia, según la última memoria, correspondiente a 2008, del

Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención de Blanqueo de Capitales (Sepblac).

Sin ir más lejos, las comunicaciones que hizo este colectivo ascendieron a un total de 248. Esta cantidad representa casi el 75% de todas las notificaciones realizadas por los profesionales obligados a ello en este ejercicio, entre los que se encuentran abogados, auditores, contables, asesores fiscales y promotores inmobiliarios, entre otros. Todos

ellos registraron un total de 328 denuncias ese año frente a las 302 del anterior ejercicio, lo que supone un incremento anual de 26 notificaciones. De esta cantidad, el incremento más destacado también corresponde a los notarios. Por su parte, los abogados y los promotores siguen a larga distancia a los notarios dentro del grupo de profesionales. Los primeros informaron de 32 operaciones, seguidos de los promotores inmobiliarios, con 30 actuaciones.

Ana Cardona se incorpora como socia a Ernst & Young

CINCO DÍAS Madrid

La economista Ana Cardona, ha sido nombrada nueva socia y máxime responsable del área de Consultoría (Advisory Services) de la firma Ernst & Young. Con más de 15 años de experiencia, Cardona procede de Accenture y cuenta con una fuerte especialización en el asesoramiento de empresas de transporte, distribución, consumo, tecnología y sector público.



Ana Cardona, nueva socia y responsable de consultoría.

La incorporación de Ana Cardona a la firma responde a la estrategia global de crecimiento sostenido, al

tiempo que refuerza la actividad de consultoría de negocio tanto en nuestro país, como en el área mediterránea.

A este fichaje se une también la reciente incorporación de Sergio Garrido, procedente asimismo de Accenture, como socio dentro del área de consultoría de Ernst & Young.

En conjunto, esta línea de servicio está integrada por alrededor de 400 personas y un total de 11 socios.