CincoDías
Lunes 16 de enero de 2023

Empresas

Análisis

Cuando el tamaño sí importa

En el caso de las compañías, ser pequeñas significa ser más débiles y menos adaptativas en el marco de un entorno cambiante

Antonio Almendros Ruiz *Socio director de Antonio Almendros Abogados*

Como cada año por estas fechas, se suele publicar el listado de las cien mayores empresas del mundo y, para nuestra desgracia, como cada año, ninguna empresa española aparece en dicho listado. La gran mayoría son americanas, chinas y algunas pocas europeas, pero ninguna española.

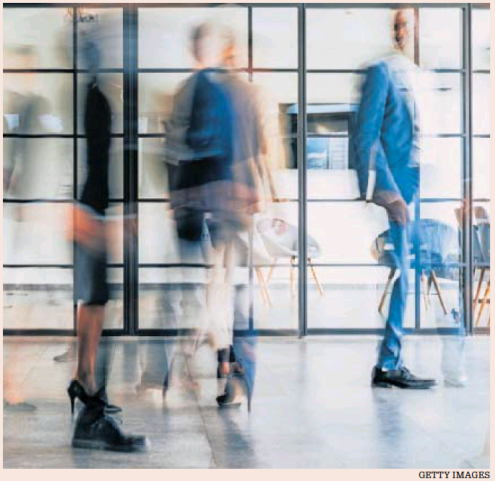
En el caso de España, las tres primeras empresas por valor de capitalización son Inditex, Iberdrola y Banco Santander. Sin embargo, la realidad empresarial española dista mucho de acercarse, no ya a las cien mayores compañías del mundo, sino al tamaño de las tres grandes empresas españolas. Tanto es así que el 61% del tejido empresarial está compuesto por autónomos; el 32%, por microempresas; el 5%, por pymes, y el resto, por grandes empresas.

Llegados a este punto, uno se puede llegar a preguntar si tiene alguna relevancia el tamaño de la empresa o no. Y lo cierto es que sí. El tamaño sí importa. Y mucho. Ello porque equivale a tener un mayor balance con un activo que soporte una mayor estructura de capital que permita crear un mayor valor para el accionista y los *stakeholders*, así como capear con mayor solidez los periodos de crisis económicas y recesiones.

Por ejemplo, ser pequeños hace que tengamos menor poder negociador con nuestros proveedores, que la financiación nos sea más cara, que seamos menos competitivos, que tengamos menos músculo para abrir nuevos mercados, que seamos más vulnerables a nuevos competidores, que seamos menos rentables y que nos afecten más los periodos contractivos y/o recesivos de la economía. Es decir, somos más débiles y menos adaptativos a las circunstancias cambiantes del entorno y, como ya sabemos, sobreviven no solo los más fuertes, sino aquellos que se adaptan mejor a los cambios.

Luego es de imperiosa necesidad ser más fuertes, grandes y adaptativos para asegurar nuestra supervivencia empresarial y preservar la riqueza generada fruto de nuestro esfuerzo, trabajo y dedicación. Pero ¿cómo podemos ser más grandes y adaptativos?

El primer paso consiste en concienciarse de la importancia y necesidad de ganar tamaño y, en su consecuencia, de la conveniencia de hacer crecer la empresa. Teniendo presente esta máxima, el crecimiento de la empresa se puede articular orgánica y/o inorgánicamente. Es decir, reinvirtiendo los beneficios de la empresa y/o dando entrada a nuevos inversores y/o comprando o invirtiendo en otras empresas existentes en el mercado para crecer inorgánicamente a fin de llegar a la meta.



GETTY IMAGES

Ahora bien, muchos advertirán que quizá el momento actual no sea el adecuado para aventurarse a explorar posibilidades de crecimiento, pero contrariamente a lo que intuitivamente se piense, lo cierto es que la coyuntura actual es idónea para el crecimiento.

> **Equivale a tener un mayor balance con un activo que soporte una mayor estructura de capital que permita crear un mayor valor**

Ello porque hay muchos fondos de inversión con liquidez que están buscando buenas oportunidades de inversión para lograr un objetivo de rentabilidad. Además, habrá muchas buenas empresas viables que padezcan dificultades financieras, las cuales pueden ser una muy buena oportunidad de inversión ya que pueden adquirirse de manera segura, efectiva y eficaz dentro del marco legal de la nueva Ley Concursal, que entró en vigor el pasado 26 de septiembre de 2022.

Así pues, de conformidad con la nueva ley se podrán vender y comprar empresas en distintos momentos: en fase preconcursal, como medida de reestructuración operativa contemplada en un plan de reestructuración; en el momento de solicitud de concurso, o, una vez declarado, en la fase común o en la propia de liquidación. Por ello, aspiremos y atrevámonos a ser tan grandes como los del club de los elegidos.

Una madre sin pareja tendrá derecho a 32 semanas por el nacimiento de su hijo

El TSJ de Cataluña dicta que las familias monoparentales pueden acumular los permisos como si hubiera dos progenitores

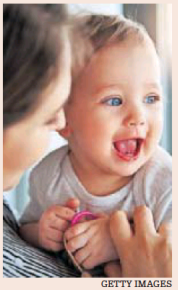
PATRICIA ESTEBAN
MADRID

El titular de una familia monoparental, constituidas mayoritariamente por la madre y los hijos, puede acumular los permisos por nacimiento y cuidado de menor que corresponden a cada progenitor. Como, en la actualidad, la ley reconoce 16 semanas para la madre y otras 16 semanas para el padre, una madre sin pareja puede disfrutar de 32 semanas de prestación. Así lo dicta una reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, en la que da la razón a una mujer que reclamó al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) prorrogar su baja maternal hasta las 32 semanas.

El fallo declara el derecho de la mujer a ampliar la suspensión de su contrato y la duración de la prestación, acumulando las 16 semanas que corresponderían al otro progenitor en caso de existir, y lo hace con el objetivo de no provocar un trato desfavorable al menor en función del modelo familiar al que pertenece.

La Sala defiende que no se puede aplicar el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (que regula el permiso laboral por nacimiento o cuidado de hijos) de manera uniforme y "sin tomar en consideración las peculiaridades y necesidades específicas de las familias monoparentales". Ello, agrega, "supone introducir una diferencia de trato respecto de un colectivo que tiene mayores dificultades para conciliar vida laboral y familiar".

Según señala el TSJ, el citado artículo "no contempla más que un modelo familiar, el clásico biparental, sin tomar en consideración la diversidad de estructuras familiares que han surgido en los últimos años". Además, con arreglo a los datos del Instituto Nacional de Estadística del año 2020, alrededor de un 81% de las familias monoparentales son encabezadas por una mujer.



GETTY IMAGES

Los jueces argumentan que la previsión que establece que el progenitor distinto de la madre biológica debe disfrutar las seis primeras semanas de suspensión inmediatamente después del nacimiento, de forma ininterrumpida y sin posibilidad de transferir su ejercicio, "tiene sentido exclusivamente en el caso de familias biparentales". Pero cuando no hay ningún otro progenitor, no hay posibilidad de disfrutar del permiso a la vez, "ni tampoco de compartir responsabilidades".

La sentencia no es unánime. Uno de los magistrados rechaza la solución adoptada porque no está amparada por la ley.

> **El tribunal quiere evitar que los menores sin padre tengan menos tiempo de cuidado**

> **Se argumenta que este modelo de familia tiene más difícil conciliar**

pressreader PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER PressReader.com +1 604 278 4604 COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW