

Las cargas laborales y los impuestos se convierten en los principales frenos para el crecimiento empresarial

-El sistema tributario afecta al crecimiento de las pymes, que enfrentan las terceras cotizaciones sociales más altas de Europa e impuestos de Sociedades e IRPF de los más altos del continente.

-El salario mínimo español, proporcionalmente el más caro de Europa, encarece el coste laboral mínimo para contratar.

-La empresa española es un 24% más pequeña que la media europea, concretamente la empresa alemana triplica su tamaño y la británica lo duplica.

-El menor tamaño lastra la productividad, que es 2,5 veces más alta en las grandes empresas. Les dificulta invertir, innovar, captar financiación menos cara y atraer y retener al talento al ofrecer salarios mucho más bajos.

-España tiene el mayor porcentaje de mortalidad empresarial: más del 9% de las empresas desaparecen al año y solo la mitad de las empresas siguen vivas 3 años después de su creación.

-Las pequeñas empresas tienen comités de empresa mayores que las grandes empresas: las pequeñas tienen al 10% de sus trabajadores en el comité, mientras que las grandes empresas destinan, como máximo, el 3,4% de su plantilla.

-Los comités de empresa en España son más grandes: en una empresa de 50 trabajadores es de mínimo 5 miembros, mientras que en el resto de los países europeos es de 1 (Francia) o 3 (Italia).

Madrid, 12 de diciembre de 2022

Las cargas laborales y la presión fiscal a la empresa se han convertido en los principales frenos al crecimiento del tejido empresarial de España. Proporcionalmente, las empresas pequeñas asumen cargas laborales y fiscales mayores. Un ejemplo obvio es el tamaño del Comité de Empresa mucho más grande que en el resto de los países europeos, pero también más grande

proporcionalmente que en las grandes empresas, ya que en las pequeñas empresas está formado por el 10% de sus trabajadores, mientras que en las grandes empresas lo integran, como máximo, el 3,4% de su plantilla.

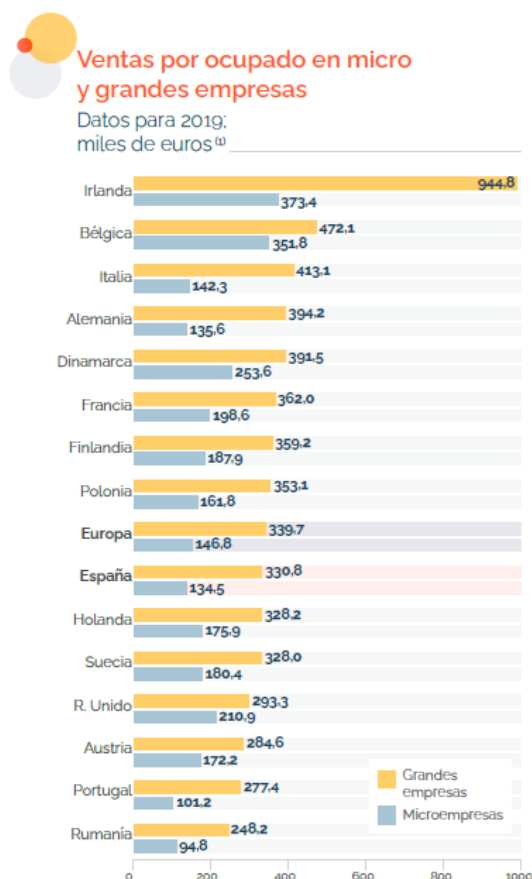
En cuanto a costes, el sistema tributario bloquea el crecimiento de las pymes, que enfrentan las terceras cotizaciones sociales más altas de Europa e impuestos de Sociedades e IRPF de los más altos del continente. Además, la empresa de menor tamaño es menos eficaz en las deducciones y le afecta más la alta fiscalidad directa. Unas cotizaciones más altas, junto al SMI más elevado proporcionalmente con el salario medio, superando el 54%, encarece directamente el coste laboral sobre todo en pymes, que es donde se concentran los salarios más bajos debido a su baja productividad.

Las recientes subidas en las cotizaciones sociales se suman a las que se han producido en los últimos años y suponen un incremento de los costes laborales que grava especialmente a las empresas de menor dimensión. En los últimos cinco años, el Gobierno ha elevado las bases mínimas de cotización en más del 40%, y las bases máximas cerca de un 20%. Por lo que respecta la SMI, entre 2017 y 2022 ha registrado un incremento del 41'3%, el mayor entre los países europeos más desarrollados. Estos incrementos afectan especialmente a las pymes, cuyos costes laborales han registrado crecimientos en los últimos años de más del 6% anual, perdiendo competitividad con nuestros países vecinos.

CEPYME concluye en la segunda edición del informe [Crecimiento empresarial. Situación de las Pymes en España comparada con la de otros países europeos](#) que las cargas burocráticas, laborales y fiscales, identificadas en más de 100 barreras al crecimiento, menoscaban la productividad de las pymes españolas, lo que les impide crecer. La empresa española es un 24% más pequeña que la media europea, concretamente la empresa alemana triplica su tamaño y la británica lo duplica. Este menor tamaño conlleva que la empresa española sea mucho menos productiva y, por tanto, crezca menos al invertir menos, atraer y retener menos talento e innovar menos que las que tienen más tamaño.

Una empresa europea tiene 6 ocupados de media por firma, mientras que una española tiene de media 4,8 trabajadores. Si convergiéramos al tamaño europeo, la productividad de nuestro país crecería, ya que el tejido español está conformado en más de un 99% de pymes, con una productividad más baja, lo

que lastra la productividad general de nuestra economía. De hecho, la gran empresa es 2,5 veces más productiva que la pequeña (medida la productividad en ventas por ocupado), una brecha que supera la media europea (2,3).



¹⁾Euros con igual poder de compra en todos los países.
Fuente: CEPYME sobre la base de Eurostat.

CEPYME destaca que el crecimiento del tamaño empresarial no es tan solo una problemática de la empresa española, sino que debe convertirse en un asunto de Estado, ya que afecta a la competitividad de todo el país. Fomentar el crecimiento de las empresas permitiría incrementar los salarios y la productividad de las empresas, además de mejorar la capacidad del tejido empresarial para afrontar

posibles crisis y sus posibilidades para acceder en mejores condiciones a los recursos financieros necesarios para nuevas inversiones.

Impacto económico: 1,3 millones de empleos más

El informe de CEPYME sugiere que los beneficios de aumentar el tamaño medio de la empresa española serían numerosos: permitiría reducir de forma permanente el paro, aumentar el crecimiento potencial de la economía española, reducir el déficit fiscal y recortar la deuda.

De hecho, promover el crecimiento empresarial para que el tejido empresarial tenga la misma composición que la media europea permitiría crear 1,3 millones de empleo, elevaría el Producto Interior Bruto (PIB) un 5,5%, aumentaría las ventas en 268.500 millones de euros, ayudaría a expandir la masa salarial en 32.000 millones de euros y generaría un incremento de la recaudación de 22.000 millones de euros.



Impacto económico de pasar a tener un parque empresarial con la misma composición media que Europa

Datos de 2019:

Empresas según su número de ocupados

	Realidad	Para igualar composición UE	Variación necesaria
Nº de empresas	2.692.956	2.692.956	0
0 a 9 ocupados	2.536.722	2.497.576	-39.146
10 a 19	88.519	107.997	19.478
20 a 49	47.259	56.466	9.207
50 a 249	16.791	25.561	8.770
250 o más	3.665	5.356	1.691



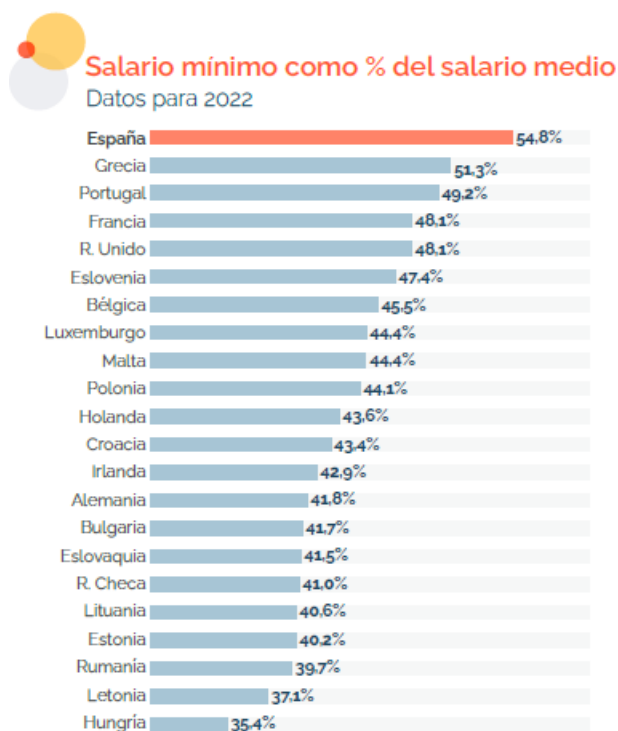
Consecuencias potenciales del crecimiento empresarial

Mayor empleo (miles)¹⁰

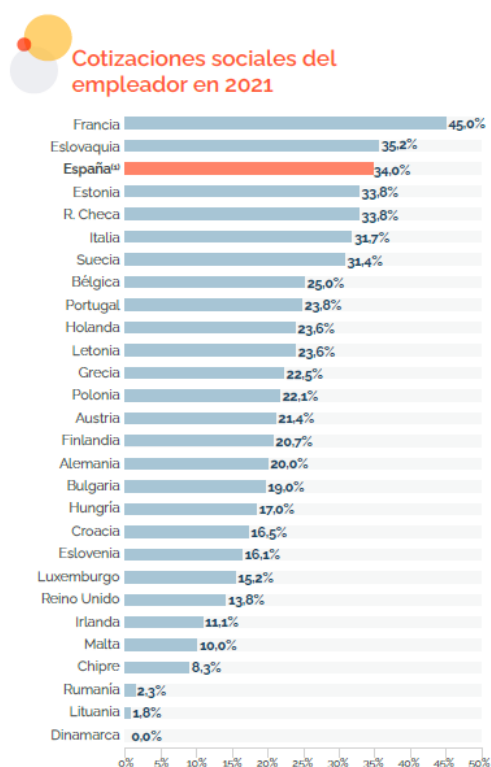
Total	13.010,4	14.304,0	1.293,6
0 a 9 ocupados	4.639,3	4.568,8	-70,5
10 a 19	1.172,5	1.386,8	214,3
20 a 49	1.417,5	1.620,0	202,5
50 a 249	1.670,4	2.152,7	482,4
250 o más	4.110,7	4.575,6	464,9

El informe destaca los siguientes frenos y trabas (fiscales, laborales, contables, financieras, de seguros y de competencia) que desalientan el crecimiento de las empresas:

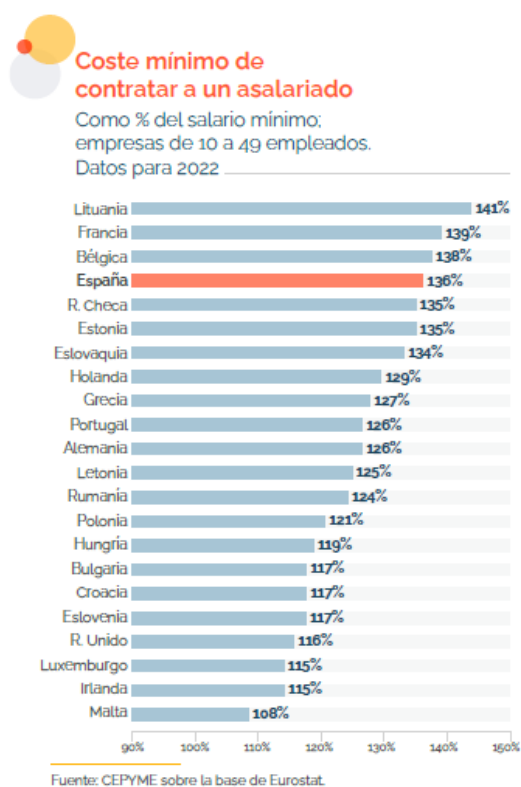
-Mayor salario mínimo, proporcionalmente, que en toda Europa. El SMI se ha convertido en el más caro, proporcionalmente, de toda Europa. Solo en dos países el salario mínimo supera el 50% del salario medio: España (54,8%) y Grecia (51,3%). Entre 2017 y 2022 el SMI ha aumentado un 41,3%, el mayor incremento entre los países europeos más desarrollados. En este mismo periodo, el alza del salario mínimo fue del 30,5% en Reino Unido, del 15,8% en Alemania y del 11,2% en Francia. De hecho, la comparación entre la remuneración mínima legal y el salario promedio muestra con claridad que el salario mínimo español es el más caro de Europa.



-Las cotizaciones sociales españolas son las terceras más altas de Europa. El mayor coste laboral que eso ocasiona refuerza las dificultades de crecimiento para las pymes. En 20 países europeos, las cotizaciones que debe pagar un empleador son al menos 10 puntos porcentuales más bajas que en España. Entre ellos destacan Italia, Suecia, Portugal, Holanda y Alemania. Dentro de esos mismos 20 países, hay once en los que las cotizaciones sociales a cargo del empleador son al menos la mitad que en nuestro país. Entre estos se encuentran Reino Unido, Luxemburgo, Irlanda y Dinamarca.



-Coste laboral mínimo más alto. El coste laboral total mínimo que debe afrontar una pyme española es de los más altos de Europa. La suma de cotizaciones y otros costes laborales hace que el coste mínimo de contratar a un empleado sea para las pequeñas empresas (entre 10 y 49 empleados) el equivalente al 136% del salario mínimo. Sólo tres países de Europa (Lituania, Francia y Bélgica) tienen un coste mínimo de contratar a un asalariado superior al de España.



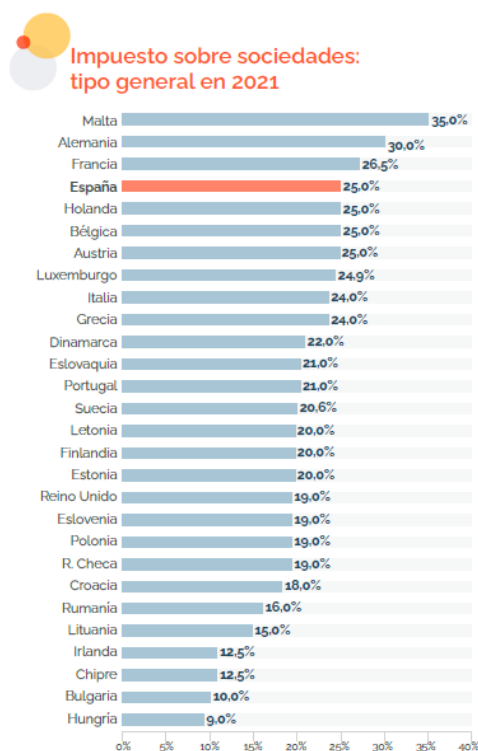
-Comité de empresa. Las pequeñas empresas destinan el 10% de sus trabajadores al comité de empresa, mientras que las grandes empresas destinan como máximo el 3,4% de su plantilla. El número mínimo de miembros que debe componer el comité de empresa en España es de 5 trabajadores, un 10% de la plantilla para empresas de 50 empleados. Lo que representa que España es el país con la obligación de componer un Comité mucho más grande al llegar a la plantilla de 50 empleados. En Alemania y en Portugal no es obligatorio, depende de lo que decidan los empleados de la empresa, y se compone por 1 o 2 trabajadores. En Reino Unido o Suecia no está legislada la existencia de dicho comité. Por tanto, una empresa en la misma situación, pero ubicada en Alemania, Reino Unido, Suecia o Portugal, podría carecer de comité de empresa. En España, las empresas conforme ganan tamaño deben seguir aumentando el tamaño del comité de empresa: con 101 trabajadores pasa a ser de 9 miembros; con 251, de 13 y con 501, de 17. Si la empresa pasa a tener 260 empleados, la diferencia es aún mayor: 13 miembros en España, frente a cinco en Hungría, tres en Italia y uno en Francia.



Comité de empresa en países europeos

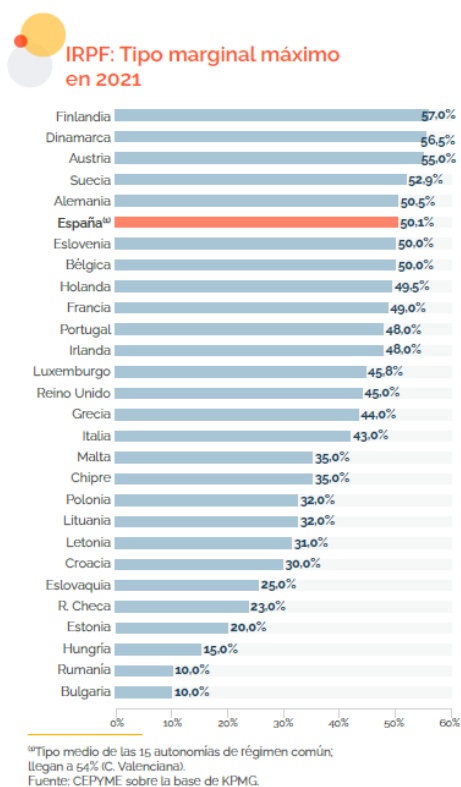
España	Francia	Alemania	Italia	R. Unido	Suecia	Portugal	Hungría
¿Cuándo los puede haber?							
A partir de 50 trabajadores	A partir de 50 trabajadores	Depende de la decisión de los trabajadores	A partir de 15 trabajadores	No está legislado (2)	No está legislado (3)	Voto mayoritario de empleados (4)	A partir de 50 trabajadores
¿Cuántos miembros tiene?							
5, cuando hay de 50 a 100 empleados.	1, cuando hay de 50 a 999 trab. ⁽⁵⁾	1, de 5 a 20 trab.; 3 entre 21 y 50	3, cuando hay de 16 a 200 trab.	No está legislado ⁽⁶⁾	No está legislado ⁽³⁾	2, si hay hasta 49 empleados	3, cuando hay de 50 a 100 trab.

-El Impuesto sobre Sociedades español, de los más altos de Europa. Comparar con exactitud el Impuesto sobre Sociedades (y equivalentes) entre diversos países es difícil, porque hay innumerables particularidades y casos especiales. Sin embargo, analizando el caso más simple, sobre la base del tipo general del impuesto, el Impuesto sobre Sociedades es más gravoso en España que en la mayoría de países de nuestro entorno. Incluso, aunque se generalizara el nuevo tipo reducido para las pymes con una cifra de negocios de hasta un millón de euros (23%), el Impuesto sobre Sociedades español quedaría por encima de los de Dinamarca, Portugal, Suecia, Finlandia y Polonia, además de, al menos, otros 13 países europeos.



Nota: en casi todos los casos hay recargos y descuentos para situaciones particulares.
Fuente: CEPYME sobre la base de KPMG.

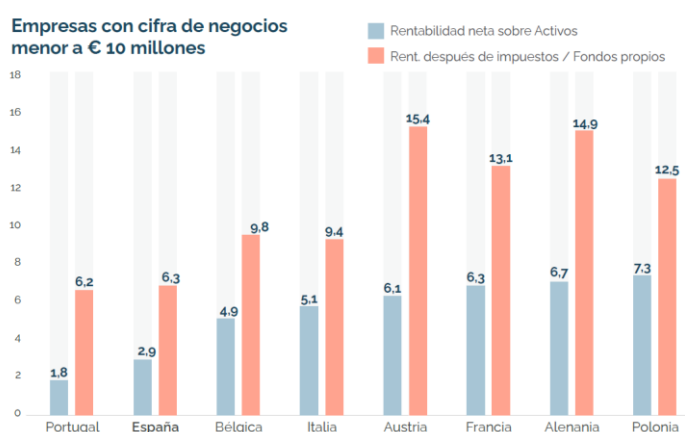
-El IRPF también está entre los más elevados de Europa. Considerando la media de los tipos máximos de las 15 autonomías de régimen común, la tarifa marginal de España, del 50,1%, solo queda por debajo de las de los países nórdicos y Austria; es casi igual a la de Alemania y supera a las de Bélgica, Holanda, Francia, Portugal, Reino Unido e Italia. La diferencia es mucho más marcada con relación a los países del este europeo, en seis de los cuales la tarifa máxima del impuesto sobre la renta es la mitad, o menos, que en España. Que el Impuesto de la Renta sea superior al resto de países frena la atracción de talento por parte de las pymes y, por ende, su crecimiento.



Empresas más pequeñas y menos rentables

Estos frenos al crecimiento empresarial español provocan que las pymes españolas sean menos rentables que los países de nuestro entorno. Mientras que

en España la rentabilidad neta sobre los activos en una empresa con una cifra de negocios inferior a 10 millones de euros es del 2,9%, en Italia es del 5,1%; en Francia, del 6,3% y en Alemania del 6,7%. Midiendo la rentabilidad después de impuestos y sobre fondos propios, las pymes españolas también siguen por debajo, con una rentabilidad del 6,3%, frente al 9,4% de Italia, el 13,1% de Francia y el 14,9% de Alemania.



Propuestas para aumentar el tamaño empresarial

Con el fin de favorecer que las empresas crezcan, CEPYME propone, por ejemplo, que el cumplimiento de las obligaciones no tenga carácter inmediato con la ampliación de un trabajador en la plantilla, sino que entren en vigor cuando hayan consolidado su crecimiento, es decir, tras 4 años de aumentar y mantener su tamaño. Esta flexibilidad facilitaría a la empresa su estabilidad para asumir las nuevas cargas y asegurar su tamaño. Actualmente, las empresas tratan de esquivar el escalón principalmente de los 50 trabajadores, así se puede observar en las estadísticas de tamaño empresarial, ya que las cargas que asumen por ampliar su plantilla en solo un trabajador desalientan dicha ampliación.

Asimismo, la Confederación plantea el establecimiento de mecanismos y medidas fiscales que favorezcan y faciliten la inversión en pymes españolas, articulando deducciones fiscales importantes y promoviendo la seguridad jurídica y la



CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

transparencia de las operaciones, además de medidas y ayudas temporales que promuevan y hagan muy atractiva la fusión de empresas.

Consultar el informe [*Crecimiento empresarial. Situación de las Pymes en España comparada con la de otros países europeos.*](#)