

# LA DIMENSIÓN EMPRESARIAL

COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD





**Coordinación:**

**Juan Corona**, Director General del Instituto de la Empresa Familiar.

**Esteban Sastre**, Director del Departamento de Economía y Empresa del Instituto de la Empresa Familiar.

**Diseño y maquetación:**

Impact5

© 2017, Instituto de la Empresa Familiar

ISBN: 978-84-617-9369-3

Deposito Legal: B 7145-2017

No está permitida la reproducción total o parcial de esta publicación, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Diagonal, 469, 3º 2ª – 08036 Barcelona

Tel.: 93 363 35 54 – Fax: 93 419 71 57

[iefbcn@iefamiliar.com](mailto:iefbcn@iefamiliar.com)

Pl. Independencia, 8, 4º izq. – 28001 Madrid

Tel.: 91 523 04 50 – Fax: 91 523 28 68

[iefmad@iefamiliar.com](mailto:iefmad@iefamiliar.com)

[www.iefamiliar.com](http://www.iefamiliar.com)

# LA DIMENSIÓN EMPRESARIAL

COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD



**Estudio elaborado por el Departamento de Economía y Empresa del Instituto de la Empresa Familiar:**

- **Esteban Sastre**, Director
- **Rodrigo Rebollar**
- **Ana Alegret**
- **Luis Ayuso**

**Capítulo sobre recomendaciones de los principales organismos internacionales, elaborado por:**

- **Ramón Xifré**, Profesor Titular y Director de Investigación de ESCI-UPF e Investigador del Centro Sector Público-Sector Privado del IESE.
- **Jordi Salvador**, Asistente de Investigación en el Centro Sector Público-Sector Privado del IESE.

**Colaboradores:**

- **Mercedes Chacón**, Directora de la Fundación Bankia para la Formación Dual.
- **Jaume Duch**, Asociado senior y miembro del Centro de Coordinación de Criterios de Cuatrecasas.
- **Aleix Pons**, Director de Economía y Finanzas de la Fundación COTEC para la Innovación.





# Índice

Prólogo	15
Resumen ejecutivo	21
1. Diagnóstico de la dimensión empresarial en España	41
1.1. Características de la empresa española	41
1.2. Estabilidad del tejido empresarial	50
2. Factores determinantes de la dimensión empresarial	59
2.1. Calidad del capital humano	59
2.1.1. Estructura de la oferta y la demanda	59
2.1.2. Calidad de la educación en España	61
2.1.3. La formación en adultos en España	72
2.1.4. Capital humano y tamaño empresarial	73
2.2. El mercado de trabajo	76
2.2.1. Características del mercado de trabajo español	77
2.2.2. Análisis de la productividad	83
2.2.3. Análisis de los salarios	85
2.2.4. Productividad y salarios	87
2.2.5. El papel de la reforma laboral	88
2.2.6. Complejidad de las relaciones contractuales	90
2.2.7. Las políticas activas de empleo	90
2.3. Eficiencia de las Administraciones Públicas	93
2.3.1. El control del gasto público	93
2.3.2. La estabilidad presupuestaria	96
2.3.3. El proceso de descentralización	100
2.3.4. Eficiencia administrativa	101
2.3.5. Comisión para las Reformas de las Administraciones Públicas	103
2.3.6. La Colaboración público-privada como palanca de eficiencia	105



2.4. Simplificación y racionalización del ámbito regulatorio	106
2.4.1. Los costes administrativos de la regulación	107
2.4.2. La complejidad normativa y la fragmentación del mercado	109
2.4.3. La complejidad de los procesos y la digitalización	110
2.4.4. La complejidad organizativa	112
2.4.5. La complejidad administrativa en relación con otros países	116
2.4.6. Transparencia	118
2.5. Fiscalidad	119
2.5.1. Evolución de los ingresos públicos	119
2.5.2. Complejidad fiscal	123
2.5.3. Incertidumbre y costes indirectos	123
2.5.4. Fraude fiscal	124
2.5.5. Conflictividad	126
2.6. Acceso a la financiación	128
2.6.1. Evolución del crédito	129
2.6.2. El papel de las Administraciones Públicas	130
2.6.3. Condiciones de financiación del crédito	133
2.6.4. Estructura del pasivo de las compañías españolas	135
2.6.5. Herramientas alternativas de financiación	140
3. Recomendaciones de los principales organismos internacionales	149
4. Propuestas para incrementar el potencial de crecimiento de las empresas y su tamaño	165
I. Propuestas ámbito educativo y formación	165
II. Propuestas ámbito mercado laboral	169
III. Propuestas ámbito Administraciones Públicas	172
IV. Propuestas ámbito regulatorio	174
V. Propuestas ámbito fiscal	179
VI. Propuestas ámbito financiación	181
5. Bibliografía	187

# Índice de gráficos y tablas

Gráfico 1. Porcentaje de empresas según el número de trabajadores	41
Gráfico 2. Número medio de trabajadores por empresa (2014)	42
Gráfico 3. Número medio de trabajadores por empresa (2014)	43
Gráfico 4. Porcentaje de empresas según su forma jurídica	43
Gráfico 5. Valor añadido bruto por trabajador (2014)	44
Gráfico 6. Productividad por hora trabajada/USD (2015)	45
Gráfico 7. Productividad media por trabajador y por tamaño de empresa (2015)	45
Gráfico 8. Porcentaje de la facturación que proviene del exterior (2012)	46
Gráfico 9. Peso de las exportaciones sobre las ventas totales	47
Gráfico 10. Inversión privada en I+D+i (2014)	47
Gráfico 11. Proporción de empresas innovadoras según el tamaño de la empresa (2012)	48
Gráfico 12. Porcentaje de empresas que realizan actividades de I+D por tamaño (2014)	48
Gráfico 13. Porcentaje de empresas que realizan actividades de innovación por tipo de innovación (2014)	49
Gráfico 14. Media de los gastos en I+D y del comercio tecnológico por empresa según tamaño (2014)	49
Gráfico 15. Tasas de creación y destrucción de empresas (promedio 2005-2007)	50
Gráfico 16. Tasas de creación y destrucción de empresas (promedio 2008-2014)	50
Gráfico 17. Altas y bajas de empresas (1999-2015)	51
Gráfico 18. Tasa de supervivencia empresarial (2014)	52
Gráfico 19. Tasa de supervivencia empresarial (2014)	52
Gráfico 20. Proporción de empresas de alto crecimiento. Sector manufacturero (2012)	53
Gráfico 21. Evolución de la tasa de desempleo	54
Gráfico 22. Tasa de abandono escolar en la UE (2015)	61
Gráfico 23. Porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan en los países de la OCDE (2015)	62
Gráfico 24. Resultados de las pruebas PISA. Competencia en ciencia 2015	62
Gráfico 25. Resultados de las pruebas PISA. Comprensión lectora 2015	63
Gráfico 26. Resultados de las pruebas PISA. Competencia en matemáticas 2015	63
Gráfico 27. Porcentaje de la población total cursando algún tipo de master	65
Gráfico 28. Porcentaje de la población total realizando el doctorado	66

Gráfico 29. Porcentaje de población entre 25 y 34 años que ha cursado FP (2015)	66
Gráfico 30. Indicadores sobre emprendimiento, GEM 2015	70
Gráfico 31. Porcentaje de empresarios que tienen al menos educación secundaria	71
Gráfico 32. Población entre 15 y 65 años con un nivel educativo bajo (2015)	72
Gráfico 33. Población adulta (25-64 años) que participa en actividades educativas formales y no formales (2015)	73
Gráfico 34. Relación entre la calidad del sistema educativo y el tamaño empresarial	73
Gráfico 35. Relación entre la formación en el trabajo y el tamaño empresarial	74
Gráfico 36. Media de proporciones del empleo según cualificación, por tamaño (2014)	74
Gráfico 37. Investigadores por cada 1.000 habitantes (2014)	75
Gráfico 38. Solicitud de patentes de residentes por cada 1000 habitantes (2014)	76
Gráfico 39. Evolución del empleo por género	77
Gráfico 40. Evolución del empleo según relación laboral	79
Gráfico 41. Evolución del peso del empleo público en el mercado laboral	80
Gráfico 42. Comparación de mercado de trabajo entre 1995 y 2016 por tipo de relación laboral	81
Gráfico 43. Evolución del número de trabajadores por cuenta propia por género	81
Gráfico 44. Evolución de trabajadores por cuenta propia jóvenes (16-25 años) por género	82
Gráfico 45. Población activa entre 16 y 24 años	82
Gráfico 46. Productividad por hora trabajada en USD (2014)	83
Gráfico 47. Tasa de desempleo por edades (IV trimestre 2016)	84
Gráfico 48. Tasa de desempleo según nivel de formación	84
Gráfico 49. Relación entre ratio de productividad/salarios y tasa de desempleo regional	87
Gráfico 50. Relación entre nivel de formación superior y tasa de desempleo regional	88
Gráfico 51. Relación entre nivel de formación superior y salario regional medio	88
Gráfico 52. Distribución del gasto en políticas activas de empleo por categorías. 2011	91
Gráfico 53. Gasto público consolidado por ocupado	94
Gráfico 54. Recaudación tributaria por ocupado	94
Gráfico 55. Evolución de la deuda pública en porcentaje del PIB	95
Gráfico 56. Financiación de gasto público corriente (% del PIB)	95
Gráfico 57. Resultado presupuestario sobre ingresos públicos	96
Gráfico 58. Gasto público en pensiones en porcentaje del PIB	97
Gráfico 59. Gasto sanitario público consolidado. Millones de euros, porcentaje sobre PIB y euros por habitante. España, 2010-2014	97
Gráfico 60. Población total por cada empleado público	98
Gráfico 61. Evolución del gasto público sobre PIB en algunas de las principales economías mundiales	100

Gráfico 62. Descentralización administrativa en la OCDE. Porcentaje del gasto público en manos de Entidades Locales y Comunidades Autónomas (2014)	101
Gráfico 63. Eficiencia de la Administración Pública	102
Gráfico 64. Implementación de políticas públicas	102
Gráfico 65. Nivel máximo alcanzado en las webs de la entidad (2015)	111
Gráfico 66. Distribución de las empresas según nivel de facturación en España	114
Gráfico 67. Variación porcentual del número de empresas en función del número de empleados: tasa de crecimiento anual media en el periodo 2006-2013	115
Gráfico 68. Días necesarios para iniciar un negocio (2015)	116
Gráfico 69. Tiempo medio y coste en euros necesario para la obtención de licencias de apertura (2014)	117
Gráfico 70. Tiempo y coste medio para la obtención de licencias por sectores (2014). España	117
Gráfico 71. Evolución de los ingresos públicos sobre PIB en algunas de las principales economías	119
Gráfico 72. Evolución de ingresos en porcentaje del PIB	120
Gráfico 73. Evolución de los ingresos públicos en relación al PIB per cápita (PPA UE 15=100)	121
Gráfico 74. Evolución de la recaudación por impuestos	121
Gráfico 75. Estructura impositiva sobre el total de ingresos públicos (media 1997-2016)	122
Gráfico 76. Cuña fiscal en España	122
Gráfico 77. Economía sumergida en porcentaje del PIB	125
Gráfico 78. Relación entre el tamaño medio de la empresa y el nivel de economía sumergida	126
Gráfico 79. Evolución de las reclamaciones en Tribunales Económico-Administrativos	127
Gráfico 80. Evolución de las quejas de los contribuyentes a través del Consejo de Defensa del Contribuyente	127
Gráfico 81. Evolución de la deuda pendiente de cobro a 31 de diciembre	128
Gráfico 82. Evolución del crédito a los sectores no financieros	129
Gráfico 83. Necesidad o capacidad de financiación de los sectores de la economía española	131
Gráfico 84. Evolución de la prima de riesgo española	132
Gráfico 85. Deuda de los sectores no financieros. Porcentaje sobre el PIB	132
Gráfico 86. Evolución de las principales condiciones de financiación del crédito por países	133
Gráfico 87. Evolución de las principales condiciones de financiación del crédito por tamaño de empresa	134
Gráfico 88. Estructura de pasivo de las empresas no financieras europeas (2015)	136
Gráfico 89. Peso de los valores de deuda en el pasivo de las empresas europeas (2015)	136
Gráfico 90. Evolución del peso del crédito y los fondos propios en el pasivo de las compañías españolas	137
Gráfico 91. Activos totales de las entidades de depósito sobre PIB	138
Gráfico 92. Porcentaje de la población con buena cultura financiera	139
Gráfico 93. Correlación desarrollo de los mercados financieros y tamaño empresarial	141

Tabla 1. Porcentaje de empresas según el tamaño (2015)	42
Tabla 2. Alumnado matriculado curso 2014-2015	60
Tabla 3. Número de centros que imparten cada enseñanza	60
Tabla 4. Reducción del número de ocupados por género durante la crisis	77
Tabla 5. Reducción del número de ocupados por género durante la crisis	78
Tabla 6. Incremento del número de ocupados por género desde el final de la crisis	78
Tabla 7. Evolución del número de ocupados según relación laboral	80
Tabla 8. Ganancia media regional anual por trabajador (2014)	85
Tabla 9. Ganancia media anual por trabajador y nivel de formación (2014)	86
Tabla 10. Ganancia media anual por trabajador en función del tamaño de la empresa (2014)	86
Tabla 11. Posición de España en algunos de los indicadores del GCI	103
Tabla 12. Estructura orgánica de las Administraciones Públicas	113





# Prólogo

La publicación hace un año de *La Empresa Familiar en España*, por parte del Instituto de la Empresa Familiar, la Red de Cátedras de Empresa Familiar y el apoyo del Banco Santander, supuso un hito, al demostrar de forma rigurosa la importancia de las empresas familiares en el marco económico y social de España. Pero, al margen de dichos resultados, también pudieron apreciarse una serie de variables macroeconómicas que caracterizaban con precisión la estructura de nuestro tejido empresarial.

Una de las más relevantes fue la referente a la, relativamente, pequeña dimensión de las empresas familiares españolas, con respecto a las de la Unión Europea y a las de los países económicamente más avanzados en general.

Por dicho motivo, en el último Congreso Nacional de la Empresa Familiar se preguntó a los asistentes cuáles eran, a su modo de ver, los factores que podrían favorecer en mayor medida el crecimiento de su empresa. El resultado indicó, sin ningún género de dudas, que dichos factores eran:

- Mejora de la calidad del capital humano.
- Mercado de trabajo flexible y eficiente.
- Eficiencia de la Administración Pública.
- Disminución de las barreras regulatorias.
- Fiscalidad moderada y simplificación impositiva y estable.
- Mercados financieros desarrollados.

Como consecuencia de ello, el Instituto de la Empresa Familiar ha decidido abordar de forma rigurosa esta cuestión, con la elaboración del presente estudio: *La Dimensión empresarial como factor de competitividad*, que contempla una primera aproximación general al problema de la escasa dimensión comparativa de las empresas españolas, a sus implicaciones sobre la propia economía nacional, y al análisis de los factores que pueden favorecer el crecimiento empresarial.

En futuros documentos profundizaremos de forma más detallada en todos y cada uno de estos factores, pero nos ha parecido útil y necesario empezar nuestro análisis con una visión general del problema y con la sugerencia de las principales líneas de actuación que entendemos serían recomendables para favorecer el crecimiento de la competitividad de nuestras empresas y, por ende, de nuestro país.



Para la elaboración de este estudio el Departamento de Economía y Empresa del Instituto de la Empresa Familiar ha contado con la colaboración de destacados especialistas españoles, así como de una serie de relevantes instituciones que trabajan de forma paralela en las cuestiones que nos ocupan.

Confiamos en que tanto el desarrollo del estudio, como las propuestas sean acogidas con interés, tanto por empresarios como por los responsables de las políticas públicas, en el bien entendido de que se trata de una hoja de ruta cuyos detalles esperamos ir precisando en próximos trabajos. Nuestro objetivo es realizar una contribución positiva a un debate que consideramos imprescindible para el futuro de la economía española.

**Juan Corona**

Director General  
Instituto de la Empresa Familiar





# RESUMEN EJECUTIVO



# Resumen ejecutivo

## La dimensión empresarial como factor de competitividad

La economía española está superando una de las mayores recesiones económicas de nuestra historia, en la que se destruyeron casi cuatro millones de empleos y 345.000 empresas. La crisis puso de manifiesto las fragilidades de la estructura económica que elevaron nuestra prima de riesgo por encima de los 600 puntos básicos y obligó a tomar medidas difíciles para conseguir reconducir la situación. El conjunto de reformas económicas y la intervención del Banco Central Europeo han permitido recuperar la confianza y hoy nos situamos a la cabeza del crecimiento de Europa. Pero si algo hemos aprendido en estos años es, primero, que en un mundo globalizado (a pesar de las crecientes reacciones proteccionistas) las reformas para mejorar la competitividad constituyen una necesidad constante si no se quiere perder el ritmo del progreso y el bienestar; y segundo, que esas reformas son más eficaces y más estables cuando empresarios, políticos y agentes sociales van de la mano.

Desde hace 25 años el Instituto de la Empresa Familiar trata de contribuir al debate sobre la situación, problemas y necesidades de nuestra economía desde una perspectiva práctica, a partir de la experiencia de nuestros socios. Así, el crecimiento y la dimensión de nuestras empresas siempre han constituido una de las principales preocupaciones, porque condicionan el progreso y la estabilidad, como se ha puesto de manifiesto especialmente en la crisis.

Las empresas familiares constituyen un pilar básico de crecimiento de la economía española, tanto desde un punto de vista cuantitativo, ya que representan el 90% de las empresas, el 70% del empleo privado y el 60% del valor añadido bruto de la economía española, como desde un punto de vista cualitativo, al ser empresas más longevas, con mayor vocación de permanencia, y mayor compromiso con la estabilidad en el empleo incluso a costa de una menor rentabilidad.

Su vocación de permanencia y la visión de largo plazo explican algunas de sus características, como el rigor, la disciplina, la cultura del esfuerzo, la asunción de riesgos, el compromiso con el entorno social y el territorio. Y en ese planteamiento, la estabilidad y la confianza se convierten en elementos esenciales en la toma de decisiones empresariales y en la transmisión de la cultura empresarial a través de la familia.

El éxito o el fracaso de las empresas en general, y de las empresas familiares en particular, depende de su capacidad para crecer, porque una empresa que crece tiene más probabilidades de perdurar en el tiempo.

El crecimiento es una combinación de un gran número de factores: talento, ilusión, esfuerzo, seriedad, compromiso, instinto, innovación, experiencia, espíritu emprendedor, o capacidad de organización. Estos valores o factores forman parte de la cultura empresarial, algo que requiere años, y que se va trasladando de una generación a otra como una forma de entender la vida y que debe salvaguardarse como parte del patrimonio cultural de la sociedad, ya que de ella dependen la prosperidad, el progreso económico y el bienestar social.

Pero no se trata únicamente de cuidar este legado empresarial familiar, hay que velar por fomentar esta cultura del emprendimiento y establecer un marco de relaciones institucionales que mejore, o por lo menos no limite, el potencial de crecimiento de las empresas.

Desde esta perspectiva, en este informe se analiza el perfil de la empresa española y su evolución en los últimos años, algo que nos va a permitir realizar un diagnóstico de su situación. A partir de ahí, se estudian los principales factores que determinan su capacidad de crecimiento, para seguir con las recomendaciones de los organismos internacionales en estas materias, y acabar con las propuestas del Instituto de la Empresa Familiar que se consideran oportunas de cara a mejorar el potencial de crecimiento de las empresas y la creación de empleo.

## **Diagnóstico de la dimensión empresarial en España**

El capítulo I, por tanto, se centra en el análisis y evolución de la empresa española, permitiéndonos establecer un diagnóstico de su situación actual.

Según los últimos datos disponibles en el Directorio Central de Empresas (DIRCE), dependiente del Instituto Nacional de Estadística (INE), a 1 de enero de 2016 existían en España 3,24 millones de empresas activas, de las que más de la mitad no tenían ningún trabajador asalariado. Nos encontramos, por tanto, ante un tejido empresarial muy atomizado, en el que predomina el trabajador por cuenta propia y la pequeña y mediana empresa y sólo el 0,7% del total de las compañías tienen más de 50 trabajadores, frente al 3 % de Alemania o el 1,2 % de la UE28.

El menor tamaño del tejido empresarial español se observa en el número de trabajadores, ya que mientras las empresas de la Unión Europea tienen una plantilla media de 5,8 empleados, esta cifra en el caso español es de 4,5 trabajadores, un 22,4% menor. El tamaño medio de las empresas francesas se sitúa en 5 trabajadores, el de las austriacas en 8,5 y el de las alemanas por encima de los 11 empleados por compañía. Esta brecha se ha mantenido constante en el tiempo, siendo incluso más pronunciada en la etapa previa a la crisis. Son las empresas más pequeñas (de 0 a 9 trabajadores) las que ocupan a un mayor número de empleados (40,9% del total), por encima de la media europea que se encuentra alrededor del 29%.

La inferior dimensión de las empresas españolas tiene un impacto directo en la competitividad del propio tejido empresarial y del conjunto de la economía española, que puede ser analizado a través de tres de sus elementos principales: la productividad, la capacidad para internacionalizarse y la inversión en Investigación, Desarrollo e innovación, todas ellas herramientas fundamentales para impulsar el crecimiento y la generación de empleo.

Efectivamente, las empresas más grandes se encuentran en una mejor posición para influir en elementos que determinan su productividad, por ejemplo, mejores condiciones para acceder a los mercados financieros, mayor capacidad para captar talento y formar a sus trabajadores, más recursos para hacer frente a un entorno fiscal y normativo complejo y para invertir en innovación o internacionalizarse.

En este sentido, es en la productividad de las microempresas españolas (de 0 a 9 trabajadores) donde se observa una mayor distancia respecto al resto de sus homólogas europeas, mientras que las empresas nacionales de más de 50 trabajadores presentan niveles similares a la de las grandes economías de nuestro entorno como Alemania, Francia y Reino Unido.

Esto nos da, en gran medida, la respuesta a la menor productividad en España. El diferencial que presenta con las otras grandes economías de la UE no es tanto consecuencia de que todas las empresas españolas sean menos productivas, sino más bien el resultado de un mayor peso de las pymes en el conjunto del tejido empresarial, unido a una menor productividad relativa de este tipo de empresas.

La evidencia empírica muestra una estrecha relación entre el grado de internacionalización de una compañía y su tamaño que, normalmente, va en ambos sentidos, generando un círculo virtuoso. Cuanto mayor es la empresa, mayor es su capacidad para acometer proyectos en el exterior, a la vez que cuanto mayor es la presencia en el exterior de una compañía, mayor suele ser su potencial de crecimiento.

La mayor propensión exportadora de las empresas de mayor tamaño frente a las Pymes en el caso de España es de casi 10 puntos porcentuales, mientras que para la media de países de la UE este porcentaje supera los 15 p.p. En ambos casos las empresas tienden a exportar más cuanto mayor es su tamaño.

Otro indicador relevante del buen desempeño empresarial es el comportamiento innovador. En el caso de España la inversión empresarial en I+D+i, se encuentra todavía muy lejos del resto de sus socios europeos, con un gasto privado equivalente al 0,65% del Producto Interior Bruto, porcentaje muy por debajo de países como Francia (1,46%) o Alemania, con casi un 2%.

En el caso español, se observa cómo, mientras que el porcentaje de empresas con más de 250 trabajadores que realizan algún tipo de actividad innovadora es similar al de otras economías europeas, en el entorno del 90%, el porcentaje de pymes que innovan es del 30%, muy inferior al de otros países como Francia o Italia y menos de la mitad del que se registra en Alemania. Esta enorme diferencia en el caso de las compañías de menor tamaño limita su capacidad para competir y lastra su capacidad de crecimiento.

Todos estos elementos tienen como consecuencia que el tejido empresarial español presenta una mayor debilidad y una excesiva dependencia del ciclo económico. En etapas expansivas la economía española es capaz de incrementar su tejido empresarial más que en el resto de Europa, pero en épocas de recesión se invierte fuertemente esta tendencia, lo que supuso el cierre de 345.000 empresas durante la crisis.

La estabilidad del tejido empresarial, su solidez y su capacidad para superar etapas como la experimentada en los últimos años tiene un efecto directo también sobre la estabilidad y perdurabilidad del empleo. Cuanto más consistente sea el tejido empresarial, menor será la destrucción de puestos de trabajo en periodos de recesión y ma-



yor será la capacidad de la economía para mantener el empleo y el bienestar social. España ha sido el segundo país de la UE con un mayor deterioro del mercado de trabajo desde el inicio de la crisis, sólo por detrás de Grecia. En el año 2007 la tasa de desempleo española se situaba alrededor del 8%, un porcentaje similar al registrado en otras economías de nuestro entorno como Alemania o Francia. A partir de ese momento, como consecuencia de la crisis económica y financiera, todos los países experimentaron un proceso de destrucción de empleo que, sin embargo, fue especialmente significativo en nuestro país. Mientras que, poco a poco, otras economías consiguieron moderar e incluso estabilizar este proceso, la tasa de desempleo en España continuó incrementándose de forma vertiginosa hasta alcanzar en 2013 un porcentaje histórico de población desocupada del 25%.

Todos estos elementos tienen su impacto en la longevidad de las empresas. En España el 45% de las compañías con más de 20 trabajadores tienen al menos 20 años de vida, mientras que en el caso de las empresas con hasta 9 trabajadores sólo el 15% supera ese umbral. Se observa, por tanto, una relación directa entre longevidad y tamaño.

Al comparar el perfil de la empresa española con respecto a otros países se confirma que el tamaño es uno de los principales elementos diferenciadores. Esta dimensión es, fundamentalmente, el resultado de la evolución del crecimiento empresarial, por lo que se puede decir que los factores que influyen en el crecimiento empresarial determinan en última instancia el tamaño medio de las empresas.

## **Factores determinantes de la dimensión empresarial**

El capítulo II del presente informe analiza, por tanto, los principales factores que determinan la capacidad de las empresas para crecer y ganar dimensión.

Existen multitud de factores que influyen en la capacidad de crecimiento. Desde un punto de vista empresarial destacan elementos como el talento, el espíritu emprendedor, la especialización, la tecnología, la formación, la internacionalización, la capacidad para innovar, la imagen o la propia organización. Pero todo ello se engloba en un marco institucional que determina las reglas del juego en que las compañías desarrollan su actividad.

En nuestro último congreso de La Coruña, la tradicional encuesta a los socios puso de manifiesto cuáles eran, desde su punto de vista, los factores que más influyen en el crecimiento: capital humano, mercado de trabajo, eficiencia administrativa y disminución de las barreras regulatorias, simplificación impositiva y mercados financieros desarrollados. El presente trabajo se centra en el análisis de este marco institucional de relaciones entre la Administración y la empresa como factores externos que afectan directamente a la estabilidad y a la confianza económica, elemento último que determina la toma de decisiones empresariales para invertir y crecer.

### **I. Calidad del capital humano**

El capital humano, entendido como el talento, la educación y el grado de formación de las personas, y que determinan su productividad, es probablemente el principal elemento para el progreso y avance de una sociedad. Este hecho es especialmente relevante en un entorno cada vez más abierto, en el que la competencia es cada vez mayor en los trabajos de poco valor añadido. Para la sociedad y las empresas es funda-

mental contar con personas formadas y capaces, que aporten conocimientos y actitudes que favorezcan e impulsen el buen desarrollo de los proyectos empresariales, y en donde puedan ilusionarse y aplicar su habilidad y confianza en sí mismos. En este apartado se analizan indicadores que muestran el estado de la educación y la formación en España y se comparan con los de otros países de referencia.

Así, en primer lugar, España presenta el nivel de abandono escolar más alto de la UE, con una tasa del 20% (población entre 18 y 24 años que ha obtenido como máximo la titulación de la enseñanza obligatoria y no ha seguido cursando ningún tipo de formación), segundo, un porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan (entre 15 y 29 años) del 23%, el cuarto más alto de la OCDE, y tercero, un nivel educativo de los jóvenes entre 15 y 16 años cada vez mejor según el informe PISA, pero por debajo de otros países de nuestro entorno.

En el ámbito de la educación superior, si analizamos algunos de los principales rankings mundiales, tan sólo una de nuestras universidades se encuentra entre los 200 primeros puestos de la clasificación. La situación de las escuelas de negocio, sin embargo, es significativamente mejor, ya que España cuenta con tres de estas instituciones entre las diez mejores del mundo.

Respecto al número de estudiantes de master, en 2015 solo el 0,76% de la población se encontraba realizando algún curso de este tipo, mientras que ese porcentaje era prácticamente el doble en países como Austria o Suecia, Francia se situaba en el 1,29% y Alemania en el 1,22%. Lo mismo ocurre con el número de estudiantes de doctorado. En España apenas un 0,07% de la población total decidió en 2015 iniciar este tipo de titulación mientras que en Finlandia lo hacía el 0,36%, en Austria el 0,28%, en Alemania el 0,24% y en Suecia el 0,22%.

La Formación Profesional, por su parte, sigue siendo en España una opción secundaria respecto a otro tipo de programas generales. Así, sólo el 45% de la población entre 25 y 34 años que ha superado la primera etapa de la Educación Secundaria ha cursado programas de enseñanzas profesionales frente al 68% en la Unión Europea.

Una de las consecuencias de estos datos es la alta tasa de desempleo juvenil, que en el caso de los menores de 25 años duplica la media de la UE-27. Algunas de las causas de esta grave situación están también asociadas a las deficiencias que caracterizan nuestro modelo de relaciones laborales, así como a una menor cultura emprendedora. De acuerdo con los resultados correspondientes a 2015 del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), utilizado por Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OCDE, la sociedad española se sitúa por debajo de la media de los 54 países estudiados en autoconfianza para desarrollar una oportunidad de negocio, número de proyectos de emprendimiento desarrollados en los últimos años, asunción de riesgos y autoempleo como opción profesional deseada. Mucho más lejos de la media se encuentra la percepción sobre las oportunidades de emprendimiento existentes o el porcentaje de población adulta (entre 18 y 64 años) que manifiesta su intención de emprender en los próximos tres años.

La formación de los adultos, por su parte, es otra de las herramientas fundamentales para la mejora del capital humano. Según la European Labour Force Survey elaborada por Eurostat, España presenta uno de los porcentajes más altos de personas adultas con nivel educativo bajo, el 43% de la población tiene un nivel educativo igual o inferior a la educación secundaria obligatoria, mientras que la media de la UE-28 se sitúa en el 27% y en los países escandinavos por debajo del 20%.

También es reducida, en términos relativos, la participación de los directivos y técnicos españoles en actividades de formación continua. En concreto, el 57% de los directivos y técnicos españoles participan en actividades de formación, mientras que este porcentaje supera el 70% en países como Alemania y Francia. De acuerdo a la información de Eurostat, cuanto mayor es el tamaño de la empresa mayor es la formación de los trabajadores, lo que explica, en parte, algunos de estos datos.

Por tanto, existe un amplio margen de mejora de la educación como prestación de servicio público. Es fundamental reconducir una situación que tiene, como se verá, efectos directos sobre el progreso, el empleo, el bienestar social y, finalmente, sobre el tamaño empresarial. Es obligación de todos situar el capital humano como una prioridad absoluta, exigir una mayor implicación de los alumnos, potenciar sus habilidades, fomentar la confianza en sí mismos y canalizar esta energía a proyectos personales que acabarán redundando positivamente en la sociedad. Hay que recuperar un sistema ilusionante, con una mayor conexión entre el esfuerzo, el riesgo y la recompensa, que mejore el reconocimiento social y que vaya eliminando el miedo al fracaso. Y todo ello debe hacerse con la estabilidad del modelo como telón de fondo, y evitar los constantes cambios de sistemas educativos que acaban convirtiéndose en un lastre para nuestra sociedad.

## II. Mercado de trabajo

El funcionamiento del mercado laboral es para la gran mayoría de las empresas uno de los principales retos de nuestra economía. Nuestra tasa de desempleo sigue siendo muy elevada y esto refleja un mal diseño del modelo del que salen perjudicados especialmente determinados colectivos como los menos formados o los más jóvenes. Tal y como se ha visto en el anterior apartado, el capital humano constituye la piedra angular para el progreso de toda sociedad y, en ese sentido, el propio trabajo debe ser entendido como un sistema de aprendizaje inverso para algunos de estos colectivos, en donde se aprende mientras se ejecutan tareas.

Si analizamos una serie histórica ampliada del mercado de trabajo, podemos distinguir varios periodos diferenciados. Entre 1975 y 1995, el número de ocupados se mantuvo relativamente constante, situándose en el entorno de 12,5 millones de trabajadores. A partir de ese momento, nuestro país experimentó una época de fuerte ampliación del número de activos y ocupados que alcanzó su máximo en 2007, con un total de 20,7 millones de personas empleadas. Tras la crisis, volvieron a perderse casi cuatro millones de empleos, con un mínimo en el primer trimestre de 2014 de 16,9 millones de ocupados, que han ido recuperándose progresivamente en los últimos años hasta los 18,5 millones actuales.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha permitido pasar de 4,3 millones de empleadas en 1995 a 8,4 millones en la actualidad, duplicando prácticamente la cifra inicial. Esto ha supuesto también que mientras en 1995 las mujeres representaban el 34% de los ocupados totales, hoy en día ese porcentaje se haya elevado hasta el 45,4%. La menor diferencia entre el número de ocupados de ambos géneros se explica en gran medida por la mayor resistencia del empleo femenino durante la crisis.

Si comparamos la fotografía del mercado laboral español transcurridos los últimos 20 años se observa un aumento significativo del número de asalariados en relación a los trabajadores por cuenta propia. Esta creación de nuevos trabajos ha sido, además, principalmente de carácter indefinido, que han pasado de representar el 26% de la población activa al 39%, mientras que el peso de los temporales se ha reducido en 2,5 puntos.

Los trabajadores por cuenta propia son los que ha experimentado una mayor reducción, pasando de representar el 19,4% en 2005 al 13,6% de la población activa en 2016. Este descenso parece ser consecuencia tanto de elementos culturales como de las propias condiciones del marco económico y empresarial. Llama especialmente la atención el débil papel de los jóvenes en el inicio de proyectos empresariales por cuenta propia, al haber pasado de medio millón de trabajadores por cuenta propia jóvenes en 1995 a apenas 200.000 en 2016.

El mercado de trabajo español se ha caracterizado en los últimos años, por tanto, por una tasa de desempleo más alta que la media europea (aunque llegó a situarse en niveles similares en 2007), elevada inestabilidad, concentrada especialmente en los trabajadores temporales, y una pérdida progresiva de peso específico de los trabajadores por cuenta propia o emprendedores, especialmente llamativa en el caso de los jóvenes.

Esta elevada tasa de desempleo es consecuencia, entre otros factores, de la diferencia entre salarios y productividad. Mientras que los salarios se fijan de acuerdo a convenios colectivos (nacionales, provinciales o de empresa) de forma exógena, la productividad depende de la formación, la capacidad de organización, la especialización, el talento, etc., muchos de estos elementos relacionados también, como se ha analizado en secciones anteriores, con el tamaño empresarial, la educación y la formación.

Así, aquellos grupos sociales en los que existe una mayor diferencia entre su productividad real y sus salarios, que son los fijados por convenio, son los que presentan tasas de desempleo más elevadas, como es el caso de los jóvenes. La tasa de desempleo se va reduciendo significativamente a medida que aumenta la edad media, es decir, la experiencia profesional. Lo mismo ocurre con aquellos colectivos que presentan un menor nivel de formación. La tasa de desempleo de las personas sin estudios supera el 43%, la de los activos con estudios primarios incompletos, el 39%, y la de aquellos con educación primaria, el 31%, frente a un desempleo del 11,36% entre aquellos individuos con educación superior.

Por otra parte, si se analiza el nivel salarial en función del tamaño de la empresa, se observa cómo la retribución media de los empleados es superior en el caso de las empresas más grandes, las de más de 200 trabajadores, con un montante de 28.065 euros frente a 18.830 euros en el caso de empresas hasta 49 trabajadores.

Al analizar la ratio entre la productividad y salarios por Comunidades Autónomas frente a la tasa de desempleo regional, se observa cómo existe una relación inversamente proporcional entre ambas variables. En aquellas Comunidades donde la productividad por empleado es proporcionalmente mayor a su salario regional, la tasa de desempleo es inferior, como es el caso de País Vasco, Madrid, La Rioja o Navarra. Lo contrario ocurre en Comunidades como Andalucía, Castilla La Mancha, Extremadura o Murcia, que presentan algunas de las tasas de desempleo más elevadas del territorio nacional.

Esta relación se mantiene si analizamos de manera individual el nivel de formación de cada una de las Comunidades Autónomas. Así, a mayor nivel de estudios existe un menor nivel de desempleo. De esta forma regiones como Madrid, País Vasco o Navarra, donde el porcentaje de la población con estudios superiores es más alto, presentan las tasas de desempleo más bajas de todo el país. En la misma línea, si comparamos el nivel de formación con el nivel salarial, observamos cómo existe también una relación directa positiva entre un mayor porcentaje de la población con estudios superiores y un nivel salarial medio más elevado.

La simplificación de la administración laboral debe ser también otro elemento de reforma, ya que afecta especialmente a las más pequeñas que tienen menos recursos para conocer las numerosas alternativas en la contratación, los procedimientos, o los continuos cambios normativos.

El principal reto, por tanto, debe ser mejorar la productividad, la empleabilidad de los trabajadores, y mejorar los niveles de educación y formación con el fin de facilitar la creación de empleo, especialmente de los colectivos con mayores dificultades.

### III. Eficiencia de las Administraciones Públicas

Otros dos de los factores que más influyen en el crecimiento y el tamaño de las empresas están relacionados con la Administración. En primer lugar, la eficiencia en la prestación de servicios públicos y, en segundo, su papel como regulador de las relaciones con el ciudadano y las empresas.

La Administración Pública gestiona recursos equivalentes a más del 40% del PIB, lo que obliga a llevar a cabo un estricto control, no sólo financiero, sino también de eficiencia. Para que las finanzas públicas sean sostenibles la economía debe crecer y crear empleo, algo que a su vez depende de la eficiencia de las Administraciones Públicas. El actual dinamismo económico y el incremento de precios está permitiendo aumentar la recaudación y reducir el déficit, pero es urgente continuar con reformas estructurales en la Administración Pública que permitan afrontar futuras situaciones en entornos financieros más complicados, con tipos de interés más elevados. Actualmente se está aprovechando la política monetaria del Banco Central Europeo para financiarse a tipos muy reducidos y, a pesar de ello, el gasto en este apartado supera los 30.000 millones de euros al año. Así, si durante los últimos años uno de los objetivos ha sido el desapalancamiento del sector privado, ahora es prioritario retornar a niveles de endeudamiento público controlados.

De alguna forma es un círculo virtuoso en el que la sostenibilidad del modelo social depende del crecimiento y el crecimiento depende de la austeridad presupuestaria, el control del gasto, un mayor reparto de la carga tributaria y una mayor estabilidad recaudatoria. La falta de flexibilidad de importantes programas de gasto y la inestabilidad de los ingresos hacen del presupuesto un instrumento sensible que requiere compromiso, anticipación y consenso político, especialmente para determinadas partidas como las pensiones.

La consolidación presupuestaria se está consiguiendo por la vía del crecimiento, una inflación moderada y un aumento de los gastos por debajo del PIB nominal. Pero es importante asegurar un buen marco estable si se quiere cumplir con la ecuación y generar las condiciones que permitan, no solo a la economía, sino al conjunto del tejido empresarial, crecer y ganar tamaño y competitividad. En este sentido, es importante resaltar el papel de la ley de Estabilidad Presupuestaria, que introdujo reglas para aumentar el compromiso con la disciplina fiscal, conscientes de su relevancia como factor de confianza y crecimiento económico.

La evolución de las Administraciones Públicas en España ha venido marcada por el traspaso de competencias a Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales y nos sitúa como una de las economías más descentralizadas del mundo, lo que obliga a una mayor coordinación y condicionalidad de las medidas de control del gasto, aún conscientes de los problemas de financiación que puedan existir en las Comunidades Autónomas, algo que tendrá que plantearse en el nuevo modelo de financiación.

En el caso español, el proceso de descentralización se ha realizado en poco tiempo y, en muchos casos, ha supuesto la creación de estructuras administrativas en áreas ya cubiertas por otras administraciones, lo que ha generado actuaciones redundantes, así como una mayor complejidad administrativa. Ello obliga a mejorar la coordinación, la simplificación y la reducción de las duplicidades entre los distintos niveles administrativos.

Según el *Member States Competitiveness Report*, elaborado por la Comisión Europea, España se sitúa en la media europea en eficiencia de la Administración Pública, aunque todavía por detrás de otras economías de nuestro entorno como Francia, Alemania o Reino Unido y, en todo caso, muy alejado de los países escandinavos, a la cabeza en términos de eficiencia administrativa.

Existe, por tanto, un amplio margen de mejora en el sector público, por lo que es necesaria una revisión del papel de las Administraciones Públicas en nuestro país, que permita una mejora de la eficiencia en su funcionamiento y un aprovechamiento de los recursos más eficaz. En este sentido, uno de los elementos que requiere una revisión es el control del gasto y la evaluación de su eficacia. Existen diferentes tipos de auditorías externas del sector público, pero mientras las financieras son habituales, no existen prácticamente auditorías de gestión, por ejemplo. Por ello, es necesario incrementar la colaboración con el sector privado para llevar a cabo este tipo de auditorías, tanto por la exigencia de una mayor transparencia como por la falta de recursos técnicos para llevar a cabo esta labor en el seno de la propia Administración.

El desarrollo de las colaboraciones público-privadas se fundamenta en la competencia como elemento generador de eficiencia, en la experiencia de las empresas, y en las economías de escala gracias a procedimientos de trabajo que permiten aplicar sistemas similares en diferentes administraciones, con una importante reducción de costes. La colaboración público-privada se ha ido implantando por la fuerza de los hechos cada vez en más administraciones y en más sectores: infraestructuras, mantenimiento de jardines, limpieza, seguridad, sanidad, educación, protección social, recaudación fiscal, inspecciones, etc. Realmente hay pocas cuestiones que deban ser realizadas exclusivamente por funcionarios públicos y, sin embargo, sigue existiendo en la Administración la percepción de que lo público debe gestionarse públicamente, aunque sea más ineficiente.

Por otra parte, el papel del ciudadano debe ser cada vez mayor en la gestión pública, porque es la referencia como receptor y evaluador de estos servicios. De esta forma, sustituir el modelo de asignación administrativa de los servicios por otro en el que la libertad de elección por parte del ciudadano sea la manera ordinaria de prestación de servicios permite una mejor asignación de recursos, en función de las elecciones de los ciudadanos.

#### **IV. Simplificación y racionalización del ámbito regulatorio**

El cuarto de los factores que tienen un impacto determinante en la capacidad de las compañías para mejorar su competitividad es la regulación administrativa.

La regulación es el conjunto de reglas que establece la relación entre la Administración y el administrado. Por ello, la relación entre ambas partes es fundamental y ha de ser sencilla, estable y transparente, para que haya una comunicación fluida y no se limite el dinamismo y el crecimiento.

La finalidad de la regulación puede ser de carácter social, medioambiental, de seguridad, laboral, etc., pero deben mantener una proporcionalidad con uno de los objetivos prioritarios de la política económica: la generación de confianza. Hoy por hoy, la maraña normativa y regulatoria dificulta especialmente el crecimiento en un país como España, con un tamaño medio de las empresas inferior al de otros países de nuestro entorno.

Es importante que las reglas sean sencillas para que todo el mundo las entienda, para que puedan hacerse cumplir y para que no sean un obstáculo a la libertad de movimiento de personas, mercancías, capitales, servicios o información, ni ponga trabas a la unidad de mercado. Por tanto, una de las primeras consideraciones que ha de hacerse al hablar de regulación es la importancia de la simplificación del contenido, de los textos, de los procedimientos, y del acceso a la información, es decir la transparencia, la cual depende en gran medida del desarrollo digital de las Administraciones Públicas. Además, no solo deben ser sencillas, sino también estables en el tiempo. A partir de unas reglas sencillas, que no son sinónimo de debilidad, es más fácil configurar estructuras orgánicas de la Administración más eficientes.

Actualmente, en la mayoría de los casos, es necesario recurrir a un profesional para poder cumplir con las obligaciones fiscales, administrativas, laborales, etc. si no se quiere recibir algún tipo de sanción. Hay multitud de empleados públicos encargados de supervisar el cumplimiento de la normativa, pero hay pocos profesionales públicos que ayuden a entender esas obligaciones. Según los datos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), en el año 2015 los parlamentos autonómicos y el nacional redactaron casi un millón de páginas (961.291) de nuevas leyes, normas y reglamentos que aparecieron recogidos en los correspondientes Boletines Oficiales. A los que hay que unir los 2.057 actos legislativos de la Unión Europea y otros miles de los ayuntamientos. Una mayor implicación de la Administración con el administrado para conocer su problemática, especialmente por parte de los técnicos, les ayudaría a entender las dificultades de emprender cualquier negocio, por ejemplo. Es necesario tomar conciencia de que todos trabajamos en la misma dirección y que la Administración juega un papel determinante en la capacidad de las empresas para crecer y generar empleo.

El complejo entramado jurídico (europeo, estatal, autonómico y local) supone un lastre a la competitividad, a la inversión y al crecimiento de las empresas, que afecta especialmente a las pymes, y provoca fuertes distorsiones del mercado, principalmente por diferencias de interpretación.

Así lo reconoce la propia Comisión para la Reforma de la Administración (CORA), que en su Informe Ejecutivo detalla las duplicidades, procedimientos, normativa, etc. que pueden ser mejoradas. Es un esfuerzo cuyo éxito dependerá de la capacidad de seguimiento y del entendimiento de la Administración con los principales interesados, los administrados.

El ciudadano y la Administración necesitan un canal claro y sencillo de comunicación, pero hoy por hoy, el elevado volumen de entidades públicas y la complejidad normativa dificultan este entendimiento. Existe margen para mejorar la comunicación administración – ciudadano, especialmente si se aprovechan las oportunidades del mundo digital y tecnológico, que ya ha permitido automatizar muchos de los procesos administrativos que venían realizándose de manera manual. De acuerdo al Informe de la CORA, por ejemplo, la presentación presencial de una solicitud ante las Administraciones Públicas supone 80 euros de coste para las empresas y ciudadanos frente a 5 euros al hacerlo de forma digital.

La complejidad normativa y procedimental se traduce en complejidad organizativa. Así, en 2015 se registra una masa administrativa de 18.850 entes, lo que significa una unidad administrativa pública por cada 2.500 ciudadanos.

España está todavía lejos de los principales países desarrollados en relación a su complejidad administrativa. De acuerdo a los indicadores del Global Competitiveness Index, elaborado por el Foro Económico Mundial, nuestro país ocupa la posición 124 de 140 países analizados en lo que respecta a carga regulatoria gubernamental. El número de días necesarios para la obtención de licencias sigue siendo uno de los más altos de Europa (88 días frente a 48 en Francia o 4 en Alemania) y lo mismo ocurre con su coste en euros o el tiempo necesario para la apertura de un negocio.

En un modelo abierto de comunicación bidireccional entre la Administración y el administrado resulta fundamental la transparencia, entendida en sentido amplio, es decir, la capacidad del ciudadano de acceder y entender la información necesaria para cumplir con sus obligaciones y ejercer sus derechos. De acuerdo a los datos del Foro Económico Mundial, España se encuentra en la posición 76 de una muestra de 140 países analizados en el año 2015 en lo que respecta a transparencia en la toma de decisiones públicas.

Una comunicación más sencilla, que permita tener en cuenta la opinión del ciudadano a través de su capacidad de elección, con menos reglas y más estables, mejora la confianza entre ambas partes. Para la consecución de este objetivo, el mundo digital juega un papel muy relevante y aparece como una gran oportunidad para simplificar los procesos administrativos, el lenguaje, la estructura orgánica y mejorar la flexibilidad interna de la Administración, así como para potenciar la unidad de mercado.

## V. Fiscalidad

El quinto de los factores analizados es la fiscalidad.

El sistema fiscal es uno de los factores que condiciona en mayor medida el crecimiento y el tamaño de la empresa. La finalidad de todo sistema fiscal es la recaudación de ingresos con el fin de financiar los servicios públicos, y tratar de hacerlo de forma equitativa y eficiente, fomentando el ahorro y la inversión, así como la competitividad de la economía.

Si se analiza nuestro sistema fiscal se obtiene como resultado algunas ideas interesantes. En primer lugar, la inestabilidad de los ingresos en relación a otros países de nuestro entorno. En segundo lugar, el elevado peso de las cotizaciones en la recaudación total. Y tercero, la elevada complejidad del sistema, por el elevado número de figuras tributarias, por las diferencias regionales o municipales, el exceso de regulación y los constantes cambios normativos. Todo ello tiene como resultado una mayor inseguridad, un incremento de los costes indirectos, un aumento del fraude fiscal y un elevado grado de conflictividad.

La inestabilidad de los ingresos en función del ciclo económico se ha puesto de manifiesto en la crisis, cuando los ingresos públicos perdieron 6 puntos del PIB en recaudación en solo dos años, algo que sólo ha ocurrido en nuestro país. Respecto a la comparación de los ingresos en relación al PIB, es importante tener en cuenta las diferencias entre los PIB per cápita de cada uno de los países, ya que ante igualdad de recaudación con respecto al PIB, el esfuerzo fiscal es menor en aquel país con una mayor renta. No es lo



mismo recaudar en ingresos públicos el 38% del PIB con un PIB per cápita del 85% (PPA UE 15=100) como España, que recaudar ese mismo porcentaje, pero con un PIB per cápita del 100%, como Reino Unido. Si se comparan los ingresos públicos en relación a su PIB per cápita, las conclusiones son que España tiene un elevado esfuerzo fiscal.

Si se analiza la estructura impositiva de España, incluyendo la financiación de la Seguridad Social, se observa un mayor peso de las cotizaciones sociales sobre el total de ingresos públicos con respecto a la media de la Unión Europea, es decir, el empleo está gravado comparativamente más en España. Así, en porcentaje sobre el total de los ingresos, la recaudación por cotizaciones se eleva hasta el 31,1% del total de media en los últimos 20 años en España mientras que en la UE asciende sólo hasta el 27,9%, es decir, 3,2 puntos más. Este dato es especialmente interesante teniendo en cuenta que la tasa de desempleo duplica la media europea.

El tercer de los elementos que dificultan un sistema más eficiente y equitativo es la elevada complejidad de nuestro sistema tributario. Es una complejidad derivada del elevado número de leyes, la fragmentación fiscal tanto en Comunidades Autónomas como Municipios, los procedimientos fiscales, la comunicación entre la Administración y el obligado tributario, los continuos cambios normativos, etc.

Algunas de las principales consecuencias de esta fuerte complejidad son la falta de transparencia y la inseguridad que sufren especialmente los nuevos negocios y las pequeñas y medianas empresas, es decir, las más frágiles a priori. El elevado volumen de normas, sus constantes cambios y las exigencias por parte de la propia Agencia Tributaria o la Seguridad Social, obligan a la mayoría de empresas a acudir a un asesor fiscal o laboral para poder estar al corriente de los continuos cambios normativos en cada uno de los niveles administrativos e incrementa los costes indirectos.

Todos estos elementos dificultan el entendimiento y desincentivan el crecimiento de las empresas. Es cierto que existen regulaciones específicas para pymes pero, en ocasiones, este trato fiscal o laboral favorable supone, sin embargo, un umbral limitante al aumento de tamaño.

Otra consecuencia de la complejidad es el fraude. Hay diferentes estudios que coinciden en que la economía sumergida en España puede oscilar entre el 18% y el 22%. Gran parte es consecuencia de la cultura fiscal, o la falta de ella, pero otra parte importante está derivada de la maraña impositiva a la que deben hacer frente los ciudadanos. Si atendemos a los datos analizados por el Dr. Friedrich Schneider, se observa que, efectivamente la economía sumergida en España en 2015 se situó en el 18,2% del PIB, dato que coincide con la media de los países de la UE-28. Probablemente la mejora de las nuevas tecnologías sea uno de los factores que ayudan a reducir la economía informal, pero lo que parece evidente es que hay que aprovechar la digitalización administrativa para simplificar la comunicación entre la Administración y el obligado tributario.

Otro de los aspectos interesantes que se observan es que existe una relación directa entre tamaño de la empresa y fraude fiscal. Cuanto mayor es el tamaño medio de la empresa en los países, menor es el porcentaje de fraude en la economía.

La complejidad normativa fiscal tiene como consecuencia también el elevado grado de conflictividad, con la inseguridad y costes que genera para el administrado. Durante el periodo de 2007 a 2014 se aumen-

taron las reclamaciones en Tribunales Económico-Administrativos en un 82,3% hasta alcanzar los 207.053 expedientes. Es un gran número de reclamaciones que muestra las dificultades de interpretación de algunas normas tributarias, incluso para los propios funcionarios, algo que se refleja en que el 41,95% de las reclamaciones del año 2014 fueron estimadas total o parcialmente.

Por otra parte, el importe del volumen de deudas pendiente de cobro de la AEAT se ha ido incrementando durante los últimos años de acuerdo a la Memoria de la Agencia Tributaria de 2014, superando los 50.000 millones de euros sólo en el Estado, gran parte de ellos correspondiente a deudas de naturaleza tributaria impugnadas en tribunales.

Por tanto, la simplificación, la digitalización, un diseño eficiente y estable de los sistemas fiscales y una relación efectiva y eficaz entre Administración y administrado contribuyen a facilitar el crecimiento económico y el tamaño de la empresa y, por tanto, a una mayor estabilidad recaudatoria.

## **VI. Acceso a la financiación**

El último de los factores analizados ha sido el acceso a la financiación.

La capacidad de financiación de las empresas es otro de los elementos fundamentales que condiciona su crecimiento y su tamaño, a la vez que actúa como motor y dinamizador de la economía en su conjunto.

La base de todo proceso inversor suele ser, en primer lugar, el ahorro, el patrimonio, como principal fuente de financiación. La mayor parte de las compañías, especialmente en sus etapas más tempranas, parten de su propia autofinanciación para iniciar su actividad. Es, por tanto, especialmente importante promover y fomentar la capacidad de ahorro del conjunto de la sociedad.

Junto a los fondos propios, es determinante también la financiación ajena. Una adecuada captación de fondos externos permite a las compañías iniciar proyectos de inversión, de internacionalización, de I+D+i, etc. y, en definitiva, impulsar su crecimiento, ganar tamaño y mejorar su competitividad. En este sentido, el préstamo y el crédito bancario son las herramientas más comunes y principalmente utilizadas por las empresas españolas.

Efectivamente, el crédito fue el gran protagonista en el proceso de apalancamiento, que situó a nuestro país como uno de los más endeudados de entre las economías desarrolladas. Al comienzo de la crisis financiera nuestra economía acumulaba una deuda en manos de los sectores no financieros cercana al 250% del PIB, que había sido acumulada principalmente por el sector privado (sociedades no financieras un 127,5% y hogares 81,9%) y que, en el sector público, ascendía únicamente al 40%. Tanto las sociedades no financieras como las familias iniciaron en 2011 un proceso de desapalancamiento que ha permitido reducir la deuda de estos sectores residentes en 27 y 16 puntos porcentuales del PIB respectivamente, un ajuste conjunto del 43% del Producto Interior Bruto. Esta reducción ha sido posible, en parte, a que este endeudamiento privado se ha ido trasladando al endeudamiento público como parte del proceso de reestructuración de nuestra economía. De esta forma, el sector público ha experimentado un incremento sustancial de su nivel de endeudamiento hasta situarlo en torno al 100% del PIB, tras un incremento de 64 puntos porcentuales. Es necesario que, en los próximos años, el sector público lidere este proceso de reducción de la deuda que permita ir desapalancando nuestra economía progresivamente y facilitar la recuperación del crédito privado.

En el proceso de normalización del sistema financiero ha sido determinante la reestructuración del sector bancario español, que ha fomentado la integración, fusión y reducción de la red de las entidades, su recapitalización, el fortalecimiento de su solvencia, y el saneamiento de determinados activos principalmente de origen inmobiliario. Todos estos elementos han sido pieza clave para la recuperación del crédito. La exhaustiva expansión de la política regulatoria y el creciente protagonismo del Banco Central Europeo, sin embargo, está generando un marco normativo más riguroso, que puede derivar en una pérdida de eficiencia en el sistema.

Si nos centramos en el análisis de la estructura del pasivo, las empresas españolas muestran una mayor dependencia del crédito bancario que alcanza un 40,4% de su balance total, por encima de Italia (34,8%) y de la media de la zona euro (31,4%) y muy alejada de países como Reino Unido (19,1%), Alemania (25,3%) o Francia (25,8%).

Un tamaño relativo de la empresa más pequeño explica en parte esta dependencia y la menor cultura financiera de los emprendedores. El Banco Mundial, en colaboración con la escuela de negocios de la Universidad de Georgetown en Estados Unidos, elabora anualmente un informe sobre cultura financiera a nivel mundial en el que evalúa los conocimientos de la población sobre materias financieras básicas, relacionadas con tipos de interés, financiación, diversificación del riesgo o inflación. Los resultados del último documento publicado para el año 2015 reflejan cómo España se encuentra todavía por detrás de países de su entorno como Reino Unido, Alemania o Francia y muy alejado de los países escandinavos.

La capacidad de construir y analizar información financiera es un elemento fundamental para la captación de recursos ajenos. Sin embargo, suele ocurrir que las entidades de crédito, inversores, y otros intermediarios financieros no poseen la información económica financiera suficiente sobre las empresas para optimizar el volumen de financiación que están dispuestos a prestar, y, por otra parte, las empresas no conocen las potenciales fuentes alternativas de financiación, así como su funcionamiento.

Una mayor dimensión empresarial mejora la formación y la información financiera y ayuda a acceder a otras alternativas de financiación, no sólo el crédito. Esta correlación entre desarrollo de los mercados financieros y tamaño medio de las empresas se muestra claramente a nivel internacional, donde los países anglosajones son los que muestran mercados más desarrollados y, por tanto, mayores opciones de financiación.

### **Recomendaciones de los principales organismos internacionales**

Distintos organismos internacionales, por su parte, han realizado, en los últimos años numerosas recomendaciones con el objetivo de favorecer el crecimiento y aumento del tamaño de las empresas españolas.

El capítulo cuarto del presente informe centra su atención en las propuestas de la Comisión Europea (CE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), porque comparten dos características principales. Por un lado, tienen capacidad efectiva para influir en las políticas económicas de los estados mediante la concesión

condicionada de ayudas financieras y, por otro, realizan seguimientos continuos y exhaustivos de la situación de los países que supervisan. El caso más representativo de la capacidad de influencia de estas dos instituciones sea probablemente su participación en el Memorando de Entendimiento sobre condiciones de Política Sectorial Financiera de 2012.

En algunos ámbitos específicos se recogen también recomendaciones de la OCDE ya que, a pesar de tener una función más consultiva que ejecutiva, realiza también un seguimiento continuo y detallado de la economía española. Además, dada la relevancia de la educación, se incluyen las recomendaciones realizadas por la Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Universitario Español por encargo del Ministerio de Educación.

Tanto la Comisión Europea como el Fondo Monetario Internacional coinciden en sus informes sobre la conveniencia de aumentar el tamaño de las empresas españolas. Estos organismos basan su posición en los numerosos trabajos que encuentran que la presencia de empresas de reducido tamaño tiende a moderar el crecimiento de la productividad, a limitar las exportaciones y, por tanto, también a contribuir negativamente al PIB de un país.

Siguiendo el esquema del informe, estas recomendaciones se agrupan de acuerdo a los factores analizados en el apartado tercero: capital humano, mercado laboral, eficiencia de las Administraciones Públicas, regulación, fiscalidad y financiación.

### **Propuestas del Instituto de la Empresa Familiar**

Finalmente, el apartado quinto se centra en las propuestas del Instituto de la Empresa Familiar. Son propuestas conceptuales que no pretenden entrar en el detalle de los problemas de cada una de las áreas, sino abordar el diseño y el planteamiento de estos factores que limitan el potencial de crecimiento de las empresas.

Para mejorar el potencial de crecimiento de las empresas lo principal es confiar en ellas y en los ciudadanos, porque cualquiera puede ser un emprendedor en potencia. Para permitir que cada vez un mayor número de personas puedan llevar a cabo su proyecto personal o profesional se necesita un buen caldo de cultivo, es decir, un buen marco regulatorio, sencillo, que no desincentive el inicio de cualquier negocio y que tenga en cuenta la heterogeneidad y diferencias de los administrados. La Administración debe fomentar y facilitar las ilusiones personales de cada individuo, desde las primeras etapas de la educación hasta la formación y el momento del emprendimiento. Por ello debe potenciar una mejor comunicación con el administrado, porque es la única manera de conocer sus necesidades, sus inquietudes, y sus objetivos. El mejor sistema para que la Administración trabaje al servicio del ciudadano, y no el ciudadano al servicio de la Administración, es una relación bidireccional de entendimiento en donde la libertad de elección del ciudadano sea la manera de dar a conocer al Estado, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales sus preferencias. Todos estamos en el mismo barco y a todos nos interesa mejorar el crecimiento y la creación de empleo. En este juego de relaciones entre la Administración y el administrado, las empresas y los ciudadanos, que son los protagonistas, deben entender bien las reglas de juego para poder afrontar nuevos proyectos de inversión.

Pero al mismo tiempo es fundamental entender que las libertades individuales se refuerzan con una mayor cultura de lo público, para reforzar la igualdad de oportunidades, garantizar iguales derechos y exigir las mismas obligaciones para todos.

La calidad del capital humano, la eficiencia del mercado de trabajo, la simplificación administrativa y fiscal, son todos factores que dependen en gran medida de las relaciones entre la Administración y el administrado. Los ciudadanos y las empresas son los receptores finales de los servicios públicos y, por tanto, deben ser los protagonistas y quienes indiquen cómo quieren que sean prestados. La heterogeneidad de las preferencias individuales no pueden ser atendidas con un sistema de asignación administrativa que además actúa como un cuello de botella y reacciona lenta a los cambios sociales, sino que es necesaria una mayor participación de las empresas para poder cumplir con las exigencias y las diferentes prioridades de los ciudadanos.

Los ciudadanos y las empresas toman sus decisiones en base a la información disponible y a las alternativas posibles. Sin embargo, cuando no existen opciones en la prestación de servicios públicos esta relación se convierte en unidireccional, ya que al ciudadano se le obliga al cumplimiento de una serie de requisitos o se le asigna un prestador de servicios determinado. Es algo que puede ocurrir en la educación, en la formación, en la sanidad, en las prestaciones sociales, en parcelas muy diferentes de la gestión pública.

Por tanto, uno de los principales cambios debe producirse en esa comunicación entre la Administración y el administrado. Para que haya una comunicación de ida y vuelta las reglas del juego deben ser sencillas, con una redacción clara, estable en el tiempo y por tanto consensuadas, y accesibles a todo el mundo. La transparencia y la capacidad de elección constituyen pilares fundamentales para mejorar la participación de los ciudadanos y las empresas en la asignación de recursos y, en este sentido, el mundo digital aparece como una oportunidad inmejorable.

A partir de un mayor protagonismo del ciudadano, para lo cual es fundamental la simplificación, la transparencia y la estabilidad de las reglas, tanto administrativas como fiscales o laborales, se mejora la relación entre ambas partes y la confianza para invertir. Cuando la Administración, las empresas y los ciudadanos actúan conjuntamente, los resultados son siempre mejores, por eso es necesaria una mayor empatía por ambas partes. Hay que mejorar la cultura del emprendedor y reforzar la cultura de lo público, para poner en valor el trabajo de los empleados públicos, mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas, aumentar los incentivos a llevar a cabo desarrollos profesionales o empresariales propios y prevenir la lucha contra el fraude. Todo va unido, y los unos dependemos de los otros.

Las propuestas para mejorar la calidad del capital humano incluyen, a partir de un Pacto por la Educación, un sistema más individualizado, que permita aprovechar el potencial de cada alumno a la vez que éste disfruta aportando su valor al conjunto. La mejora del capital humano redundará en el incremento de la productividad, factor imprescindible para reducir la tasa de desempleo. El talento es un valor que pasa por la individualización de la educación, la mayor especialización de las universidades, y el incremento de la formación mediante prácticas en empresas, donde la formación dual debe ser una de las principales apuestas para las profesiones vocacionales.

Hay que establecer un sistema de elección de los servicios públicos para los ciudadanos siempre que exista posibilidad, independientemente del servicio de que se trate, y hay que llevar a cabo un sistema de evaluación de políticas previas y posteriores, algo que se hace especialmente necesario en las políticas activas de empleo, por ejemplo.

La simplificación administrativa incluye una menor complejidad normativa, procesos más sencillos, menor fragmentación del mercado, estabilidad, estructuras orgánicas más pequeñas, una redacción más comprensible, y una mayor relación cooperativa con el administrado, algo que puede aplicarse también a la normativa y relaciones fiscales. La relación cooperativa, la sustitución del sistema de autoliquidación, la colaboración mediante asesores fiscales, son elementos que contribuyen también a mejorar o prevenir la economía sumergida.

Las empresas son el motor de crecimiento de la economía, y de ellas depende la viabilidad del sistema de protección social, las pensiones, la educación, o la sanidad. Una economía que crece y que mejora la estructura productiva de sus empresas y les permite ganar dimensión es una economía que garantiza el progreso, la estabilidad, el empleo y la sostenibilidad de sus finanzas públicas. Por ello, estas propuestas van orientadas a entender la necesidad de buscar puntos de encuentro y objetivos comunes entre las empresas y la Administración, dando un papel protagonista al ciudadano como figura vertebradora de estos cambios, en un momento en el que la transformación digital brinda numerosas oportunidades no entendibles hace tan sólo unos años.



DIAGNÓSTICO  
DE LA DIMENSIÓN  
EMPRESARIAL  
EN ESPAÑA

1





# Diagnóstico de la dimensión empresarial en España

Tal y como iremos analizando a lo largo de este informe, la dimensión empresarial se muestra como uno de los principales factores de competitividad de una economía, teniendo una relación e impacto directo en su capacidad para crecer, para internacionalizarse, para invertir en I+D+i, para impulsar la formación, para crear empleo y, en definitiva, para ser más productiva y competitiva.

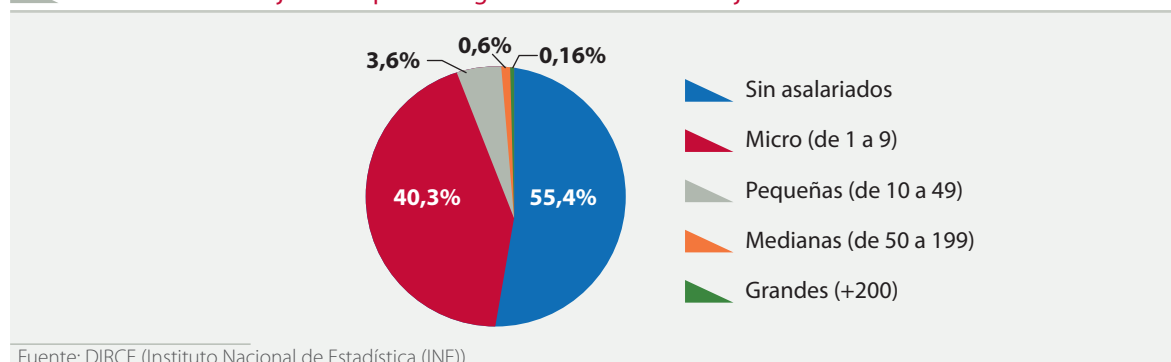
El presente apartado pretende realizar un diagnóstico de la situación y características de la empresa española y su comparativa con el resto de nuestros socios europeos que nos permita obtener algunas conclusiones sobre su tamaño y dimensión. Este enfoque se hace desde una doble perspectiva, por un lado, mediante el análisis de la composición del tejido empresarial español y sus principales características y, por otro, desde un punto de vista más dinámico, a través del estudio de las grandes variables de demografía empresarial, su evolución en el tiempo y su relación con el empleo.

## 1.1. Características de la empresa española

### I. Composición

Según los últimos datos disponibles en el Directorio Central de Empresas (DIRCE), dependiente del Instituto Nacional de Estadística (INE), a 1 de enero de 2016 existían en España 3,24 millones de empresas activas, de las que más de la mitad no tenían ningún trabajador asalariado. Nos encontramos, por tanto, ante un tejido empresarial español muy atomizado, en el que predomina la pequeña y mediana empresa y sólo el 0,7% del total de las compañías tienen más de 50 trabajadores.

Gráfico 1. Porcentaje de empresas según el número de trabajadores



Si nos comparamos con el resto de nuestros socios europeos, observamos en la siguiente tabla elaborada con datos de la Comisión Europea, cómo nuestro país presenta una estructura marcada por un menor tamaño empresarial, donde el peso de la pyme es más importante aún que en el conjunto de la Unión Europea. Así, mientras que las empresas con menos de 10 trabajadores suponen en la UE-28 el 92,6% del número total de compañías, en España este porcentaje se eleva hasta casi el 95%. Esta diferencia es mucho más acentuada si la comparamos con países como Alemania donde la estructura empresarial está más diversificada y las microempresas suponen el 82% del total, 12 puntos por debajo de España.

**Tabla 1. Porcentaje de empresas según el tamaño (2015)**

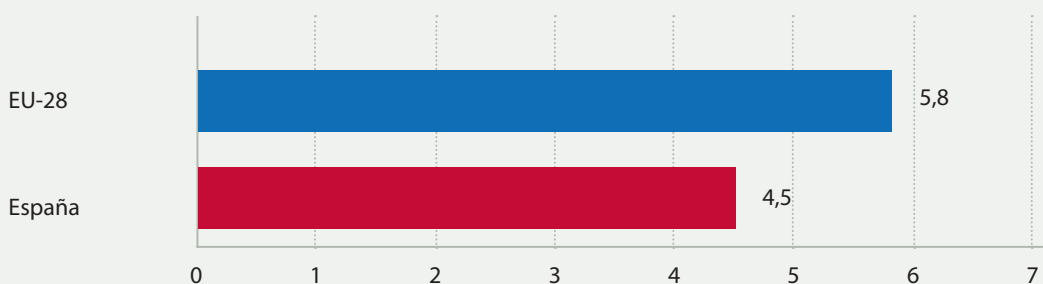
	<b>España</b>	<b>Alemania</b>	<b>UE-28</b>
Microempresas (<10 trabajadores)	94,5%	82,4%	92,6%
Pequeñas (de 10 a 49 trabajadores)	4,7%	14,6%	6,2%
Medianas (de 50 a 249 trabajadores)	0,6%	2,5%	1%
Grandes (>250 trabajadores)	0,1%	0,5%	0,2%

Fuente: Comisión Europea

## II. Tamaño

El menor tamaño del tejido empresarial español se observa también si analizamos la plantilla media. Así, mientras que las empresas de la Unión Europea tienen de media una plantilla de 5,8 empleados, esta cifra en el caso español es de 4,5 trabajadores, un 22% menor.

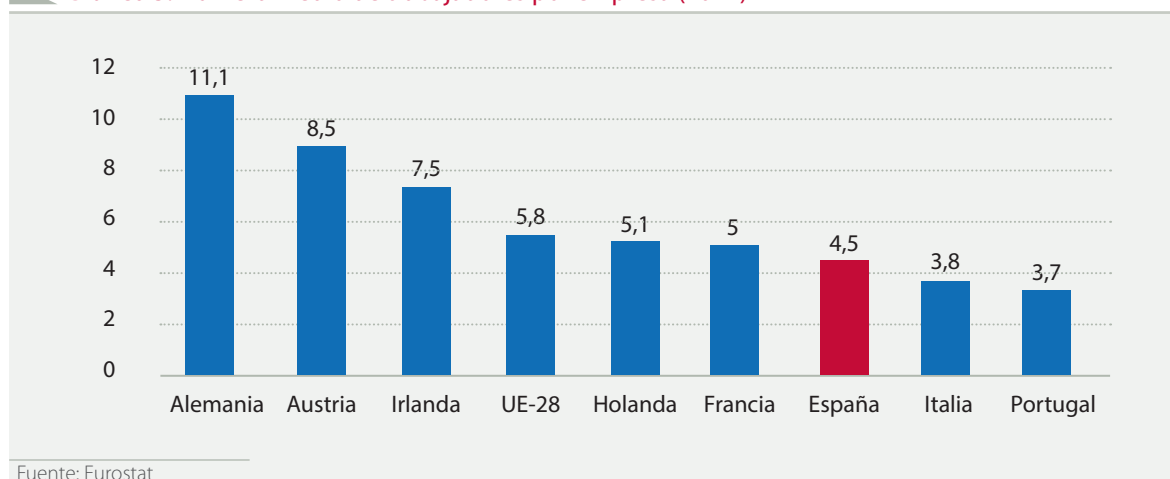
**Gráfico 2. Número medio de trabajadores por empresa (2014)**



Fuente: Eurostat

Si nos centramos en el análisis por países, observamos cómo estas diferencias se acentúan todavía más si nos comparamos con algunos de los países de referencia de nuestro entorno. El tamaño medio de las empresas francesas se sitúa en 5 trabajadores, el de las austriacas en 8,5 y el de las alemanas por encima de los 11 empleados por compañía. Esta brecha se ha mantenido desde que se tienen datos de la serie (2008), e incluso podemos apuntar que se ha moderado a lo largo de la crisis. La mayor estabilidad del tejido empresarial de estos países, junto con la destrucción de empleo, ha favorecido una reducción de tamaño empresarial mayor que en España que, aun así, sigue manteniendo una dimensión empresarial muy inferior a la de sus principales homólogos europeos.

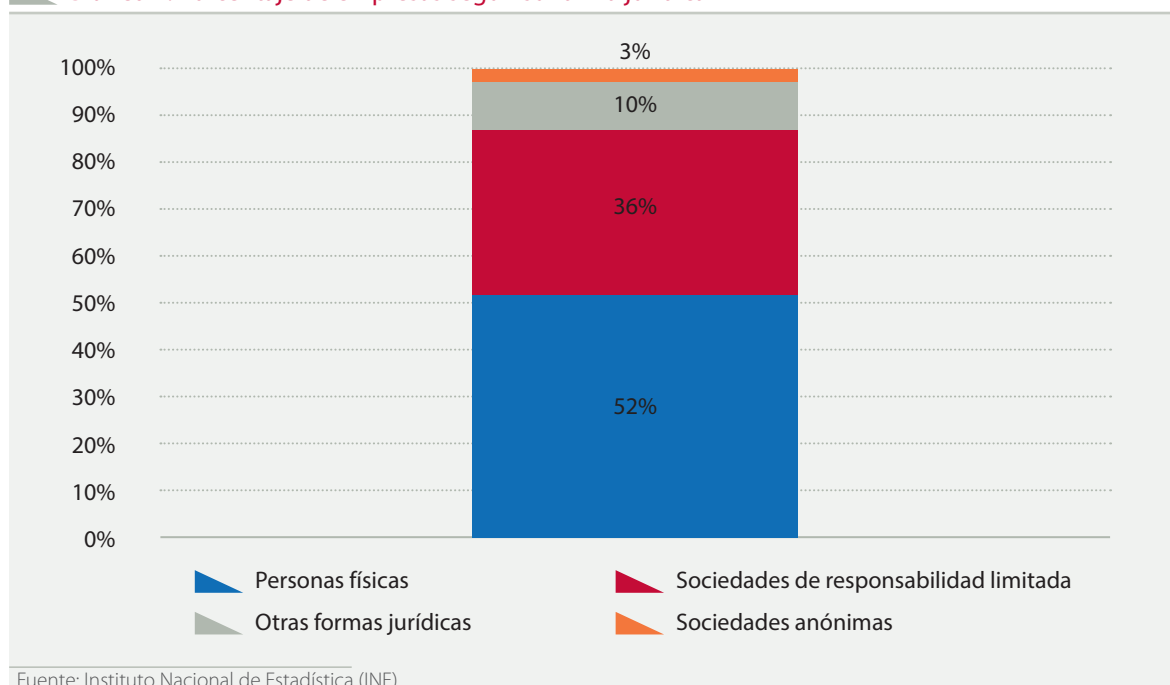
**Gráfico 3. Número medio de trabajadores por empresa (2014)**



La reducida dimensión de las empresas también se ve reflejada en el empleo y el valor añadido bruto. Según datos de la Comisión Europea, la pyme española (menos de 250 empleados) emplea al 73% del total de trabajadores y supone el 62,4% del VAB total. En concreto, son las empresas más pequeñas (de 0 a 9 trabajadores) las que ocupan a un mayor número de empleados (40,9% del total), por encima de la media europea que se encuentra alrededor del 29%, con un 26% del VAB total frente a la media europea del 21,1%.

Si atendemos a la forma jurídica de las empresas españolas, observamos en el siguiente gráfico, cómo más del 50% del tejido empresarial español está compuesto por personas físicas o trabajadores por cuenta propia, el 36% son sociedades de responsabilidad limitada y sólo el 3% corresponde a sociedades anónimas, lo que pone de manifiesto de nuevo una estructura atomizada y dominada por empresas de pequeño tamaño.

**Gráfico 4. Porcentaje de empresas según su forma jurídica**



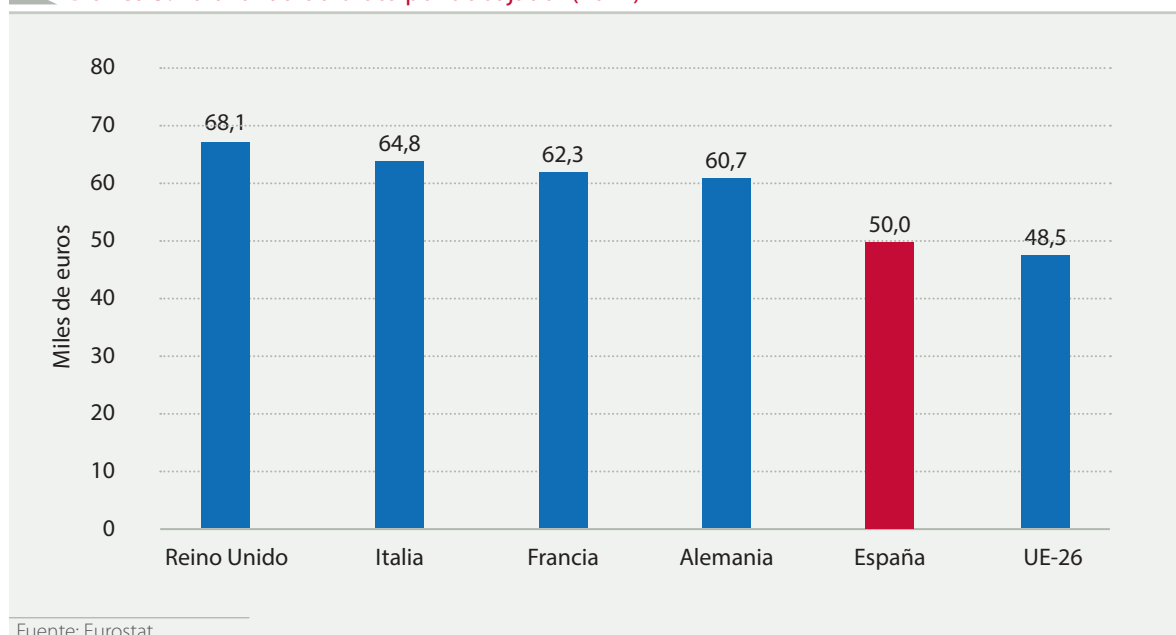
Este menor tamaño de las empresas españolas tiene un impacto directo en la competitividad del propio tejido empresarial y del conjunto de la economía española, que puede ser analizado a través de tres de sus elementos principales: la productividad, la capacidad para internacionalizarse y actuar en mercados exteriores y la inversión en Investigación, Desarrollo e innovación, todas ellas herramientas fundamentales para impulsar el crecimiento y la generación de empleo.

### III. Productividad por empleado

La evidencia empírica muestra que las empresas de mayor tamaño tienden a presentar mejores indicadores de productividad. A partir de una determinada dimensión, las empresas se encuentran en una mejor posición para influir en elementos que determinan su productividad, por ejemplo, mejores condiciones para acceder a los mercados financieros, mayor capacidad para realizar inversiones clave que impacten en su competitividad, mayor capacidad para invertir en innovación o internacionalización, mayor capacidad para formar a sus trabajadores, etc.

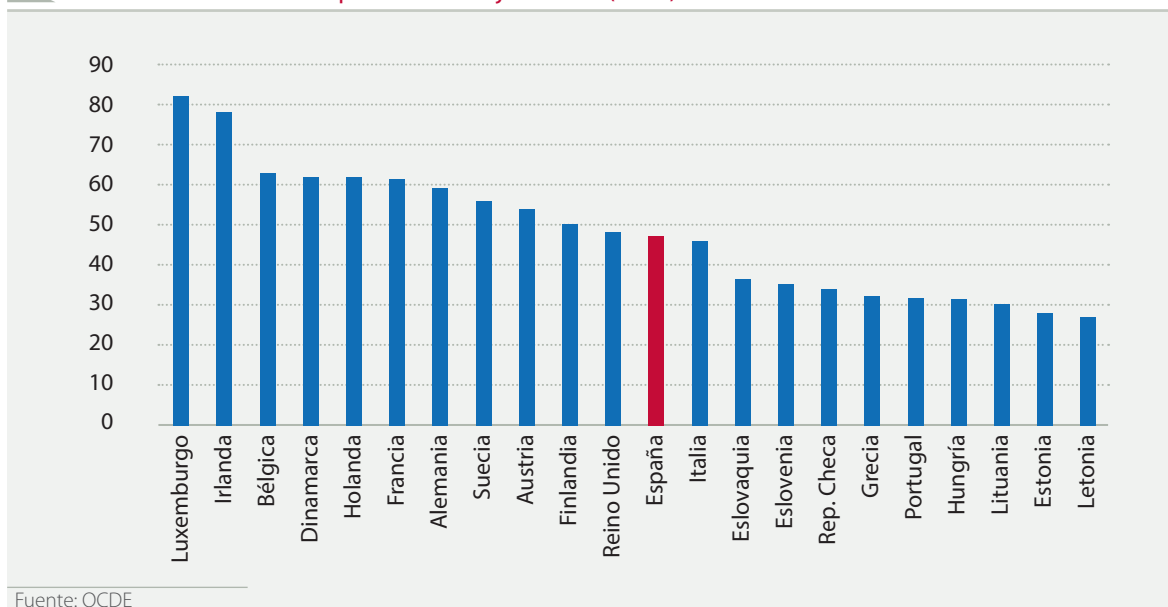
El siguiente gráfico recoge los datos de Eurostat sobre productividad, entendida como el valor añadido bruto por ocupado y medida en miles de euros. Tal y como se observa, aunque nuestro país se sitúa por encima de la media de la Unión Europea, todavía se encuentra lejos de nuestros principales socios comerciales, con una diferencia de más de 10 puntos con Alemania, 12 con Francia, 14 con Italia y más de 18 con Reino Unido. Existe todavía, por tanto, un amplio margen de mejora en estas cuestiones que está ligado, en una parte importante, al aumento de tamaño de nuestro tejido empresarial.

**Gráfico 5. Valor añadido bruto por trabajador (2014)**



Lo mismo ocurre si analizamos la productividad por hora trabajada. Observamos, así, cómo nuestro país es capaz de generar 47,6 dólares por cada hora trabajada mientras que economías de nuestro entorno como Reino Unido incrementan esta cifra hasta los 48,5 dólares, Alemania a 59,5 dólares o Francia a 60,6 dólares.

**Gráfico 6. Productividad por hora trabajada/USD (2015)**

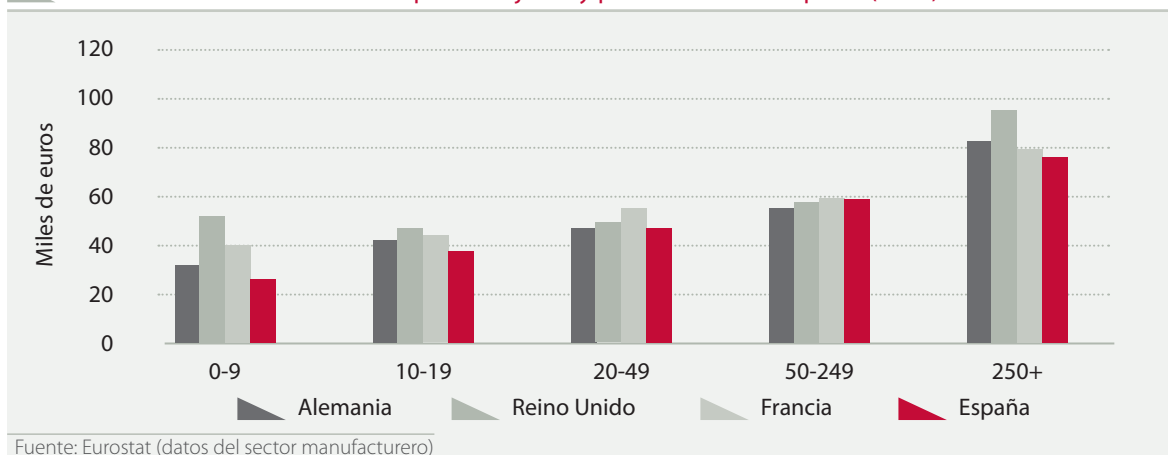


Examinando estos niveles de productividad del trabajo según el tamaño de la empresa observamos, de nuevo, que esta mantiene una relación directa con la dimensión de las compañías, incrementándose a medida que aumenta su tamaño.

En el caso español, la productividad de las microempresas (de 0 a 9 trabajadores) es donde se observa una mayor distancia respecto al resto de sus homólogos europeos, mientras que las empresas españolas de más de 50 trabajadores presentan una productividad similar a la de las grandes economías como Alemania, Francia y Reino Unido.

Esto nos da una respuesta a la baja productividad en España. El diferencial que presenta con las otras grandes economías de la UE no es tanto consecuencia de que todas las empresas españolas sean menos productivas, sino más bien el resultado de una mayor representación de las empresas pequeñas unido a una menor productividad relativa de este tipo de empresas.

**Gráfico 7. Productividad media por trabajador y por tamaño de empresa (2015)**

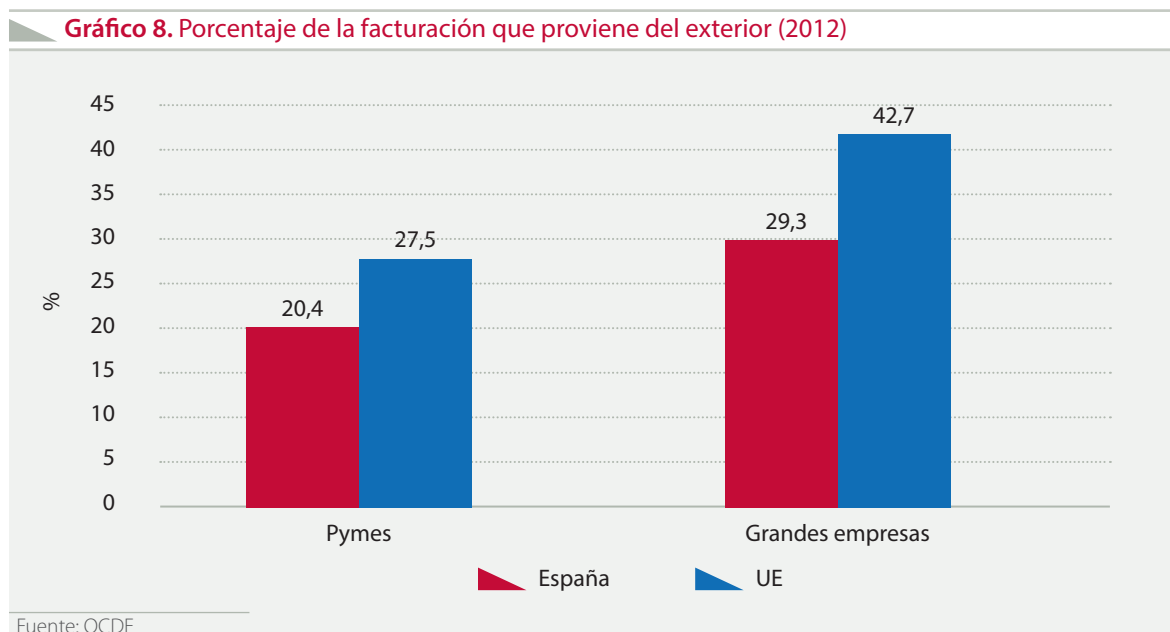


#### IV. Grado de internacionalización

La capacidad para llevar a cabo y consolidar procesos de internacionalización de la empresa constituye uno de los indicadores más significativos de un buen desarrollo empresarial. La evidencia empírica muestra una estrecha relación entre el grado de internacionalización de una empresa y su tamaño, que normalmente va en ambos sentidos, generando un círculo directo. Cuanto mayor es la empresa, mayor es su capacidad para acometer proyectos en el exterior, a la vez que cuando mayor es la presencia en el exterior de una compañía, mayor suele ser su potencial de crecimiento.

El siguiente gráfico nos permite observar, en primer lugar, la mayor propensión exportadora de las empresas de mayor tamaño frente a las pymes. En el caso de España la diferencia es de casi 10 puntos porcentuales mientras que para la media de países de la UE este porcentaje supera los 15 p.p. En ambos casos las empresas tienden a exportar más cuanto mayor es su tamaño.

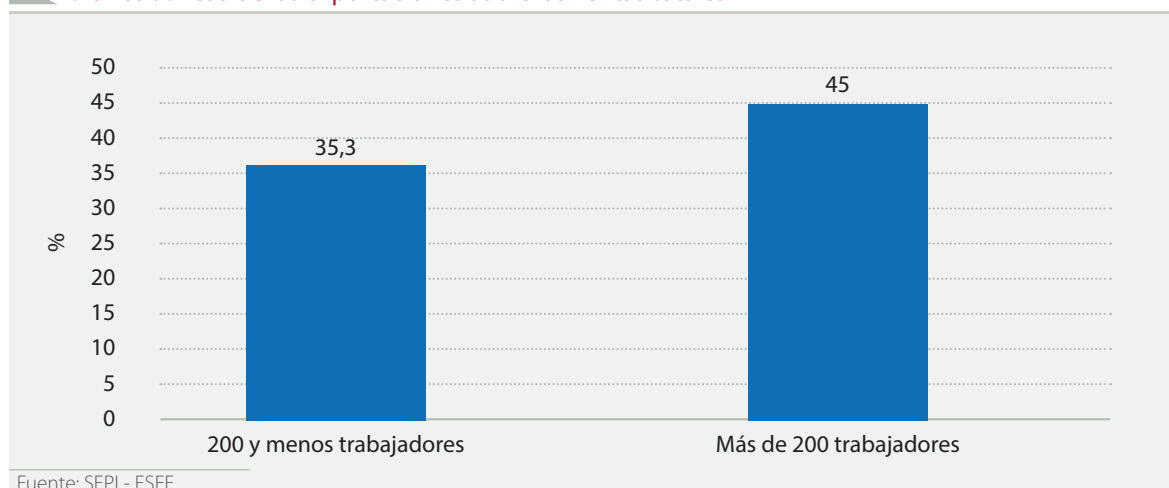
En segundo lugar, la facturación de las empresas españolas que proviene del exterior es alrededor de 10 puntos porcentuales inferior a la media de las empresas europeas. Las pymes españolas venden en el exterior el 20% de su facturación, frente al 27% de media europea, y las grandes firmas el 29%, frente al 42% europeo.



En el mismo sentido, la Encuesta de Estrategias Empresariales (ESEE)<sup>1</sup> que realiza la Fundación SEPI cada año y que clasifica a empresas españolas industriales por tamaño (200 y menos trabajadores y más de 200 trabajadores), muestra unos resultados similares. En 2014 el 67,3% de pymes industriales españolas realizaron algún tipo de venta en los mercados exteriores, mientras que las grandes fueron el 95,2%. A su vez, la propensión exportadora (exportaciones sobre ventas) de las pymes es menor que la de las grandes empresas. En el gráfico siguiente se observa la participación de las exportaciones sobre el total de ventas en los mercados internacionales para las empresas de menos de 200 trabajadores (35%) y para las grandes de más de 200 (45%).

1. La Encuesta de Estrategias Empresariales 2014 está compuesta por una muestra de 1.525 empresas, de las cuales 1.234 son empresas con 200 o menos trabajadores y 291 con más de 200 trabajadores.

**Gráfico 9. Peso de las exportaciones sobre las ventas totales**

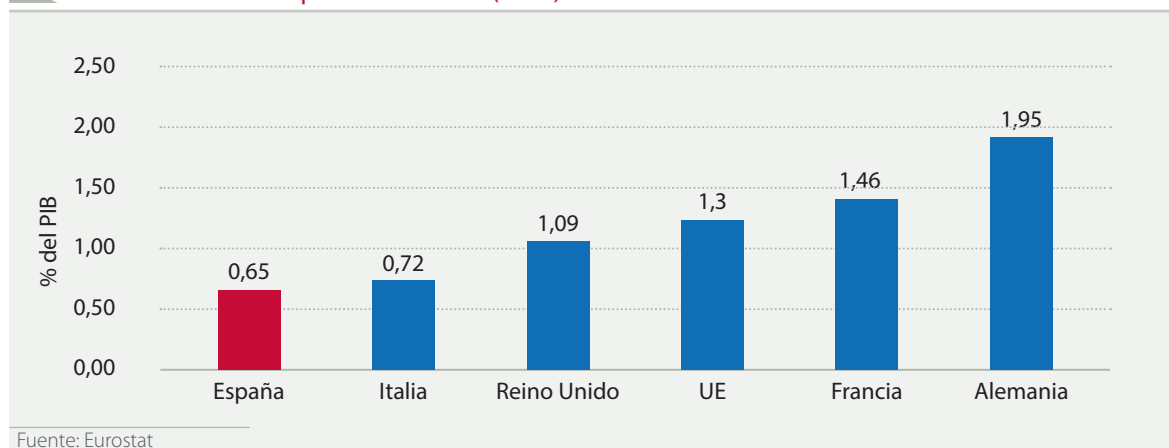


Existe, por tanto, un amplio margen de mejora en estas cuestiones. Es necesario impulsar y fomentar la presencia de las empresas españolas en el exterior como un elemento clave de competitividad que permite, no sólo ampliar la capacidad de crecimiento de las empresas, sino aumentar su diversificación y su fortaleza frente a periodos de crisis.

#### V. Inversión en I+D+i

Otro indicador relevante del buen desempeño empresarial es el comportamiento innovador de las empresas. En el caso de la inversión empresarial en I+D+i, España se encuentra todavía muy por detrás del resto de nuestros socios europeos con un gasto privado equivalente al 0,65 del Producto Interior Bruto, porcentaje muy por debajo de países como Francia (1,46%) o Alemania, casi un 2%.

**Gráfico 10. Inversión privada en I+D+i (2014)**

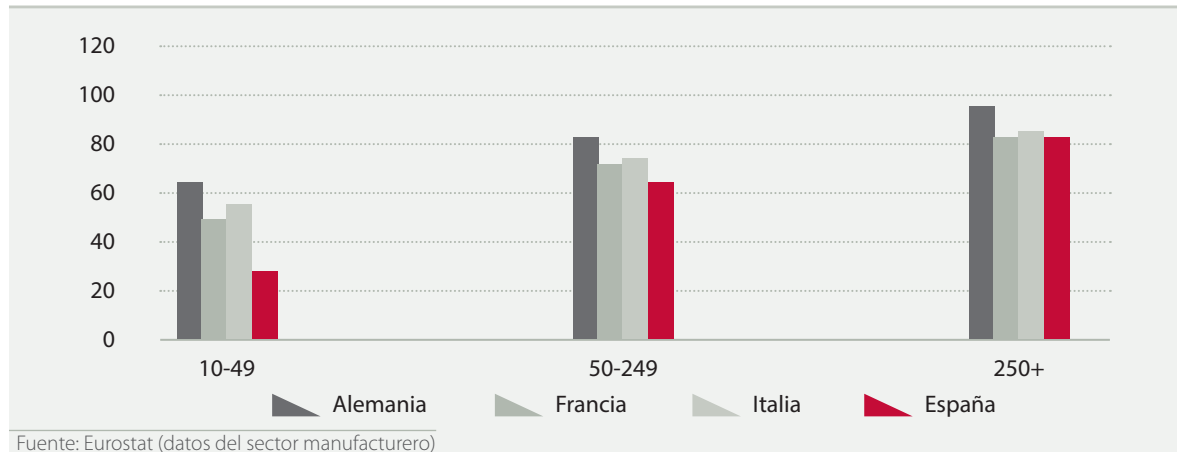


Cabe destacar que, igual que sucede en el caso de la actividad exportadora, la propensión a invertir en innovación crece a la vez que lo hace la dimensión de la empresa. El siguiente gráfico muestra los resultados más recientes de la Estadística Comunitaria de Innovación (CIS) referidos al año 2012 y representa la proporción de empresas que realiza algún tipo de actividad innovadora (en su sentido más amplio, es decir, incluyendo innovación tecnológica y no tecnológica, de producto, proceso, organizacional, etc...) según el tamaño de empresa.



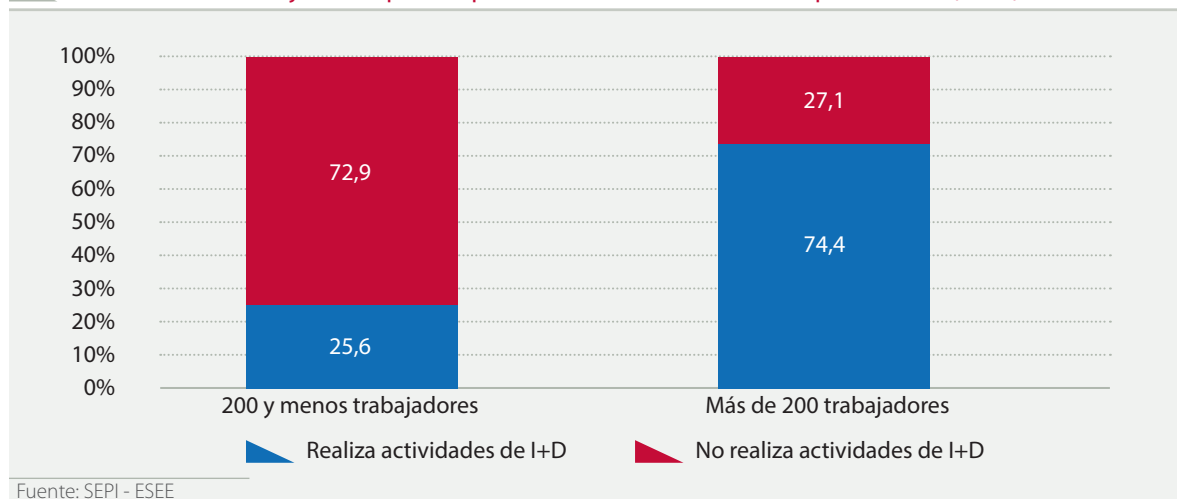
En el caso español, se observa cómo, mientras las empresas con más de 250 trabajadores presentan unos porcentajes de empresas innovadoras similares a las de otras economías de nuestro entorno, el porcentaje de pymes innovadoras es muy inferior al de otros países como Francia o Italia y menos de la mitad del que se registra en Alemania. Esta enorme diferencia en el caso de las compañías de menor tamaño, limita su capacidad para competir en el ámbito internacional, lastrando de nuevo su crecimiento.

**Gráfico 11. Proporción de empresas innovadoras según el tamaño de la empresa (2012)**



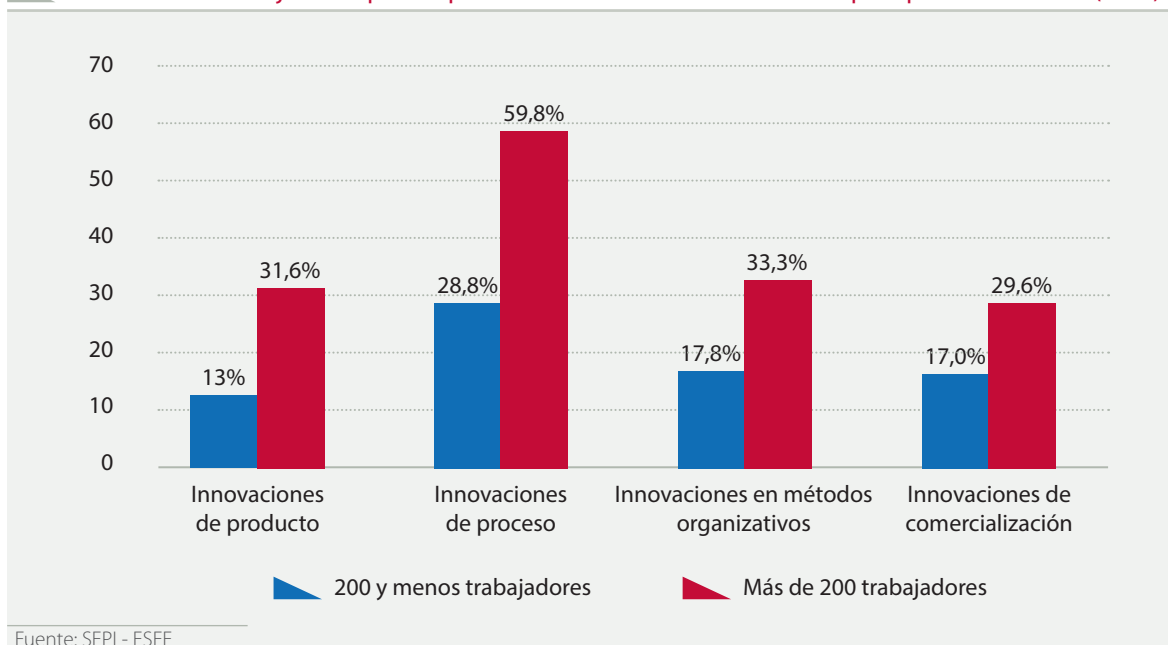
Para obtener datos más recientes abandonamos la comparativa internacional y acudimos, de nuevo, a los resultados de la última Encuesta de Estrategias Empresariales de la Fundación SEPI. En ellos se observa cómo la realización de actividades de I+D e innovación en las empresas industriales es mayor cuanto mayor es su dimensión. El siguiente gráfico muestra que, mientras el 74,4% de las compañías de más de 200 trabajadores realizan algún tipo de actividad en I+D, sólo el 25,6% de las pymes lo hace.

**Gráfico 12. Porcentaje de empresas que realizan actividades de I+D por tamaño (2014)**



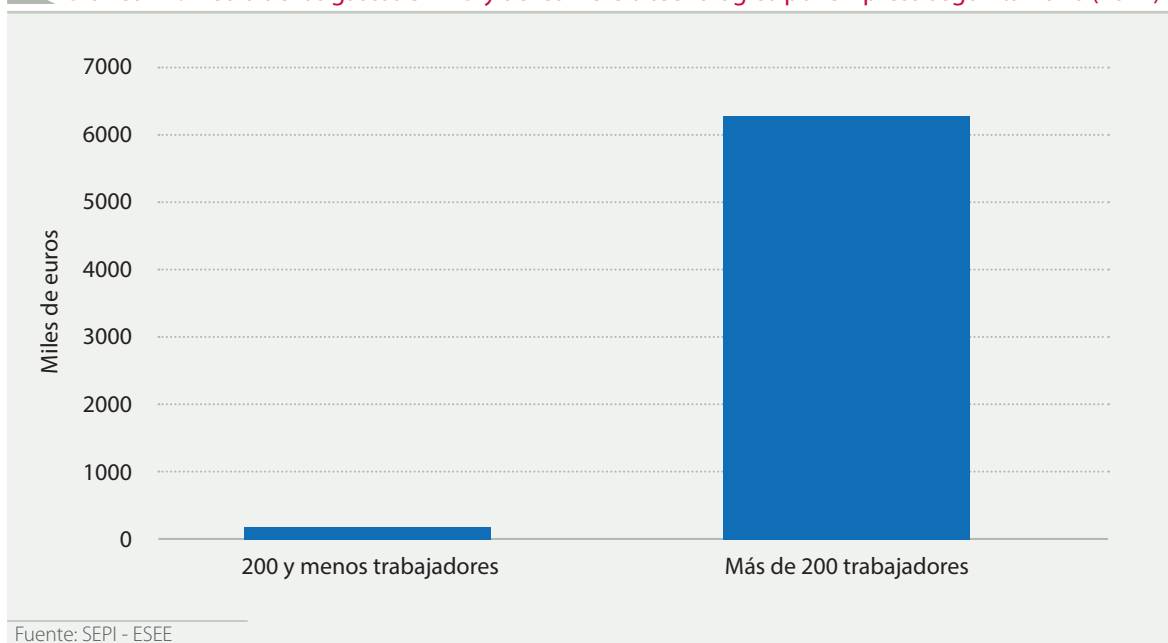
Si nos centramos en el análisis por tipo de innovación, las pymes industriales españolas manifiestan una baja intensidad innovadora, con porcentajes por debajo del 30% en todas las categorías. Los resultados para la gran empresa industrial son algo más positivos, aunque únicamente en el caso de las innovaciones de proceso, el porcentaje supera la mitad de la muestra de empresas.

**Gráfico 13. Porcentaje de empresas que realizan actividades de innovación por tipo de innovación (2014)**



A su vez, la inversión realizada por las empresas de menor tamaño es considerablemente reducida en comparación con la de las grandes empresas. La media de los gastos en I+D y del comercio tecnológico de las Pymes representa el 5% de lo que gastan las empresas de más de 200 empleados.

**Gráfico 14. Media de los gastos en I+D y del comercio tecnológico por empresa según tamaño (2014)**



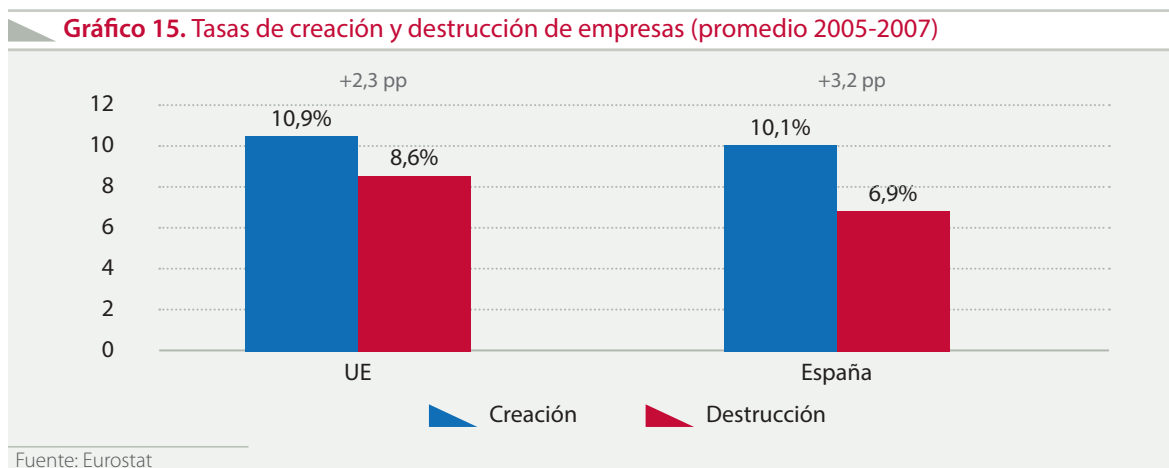
Esta enorme diferencia en el ámbito de la I+D+i, tanto en la ejecución de actividades como en el gasto realizado, en el caso de las compañías de menor tamaño, limita su capacidad para competir en el ámbito internacional.

## 1.2. Estabilidad del tejido empresarial

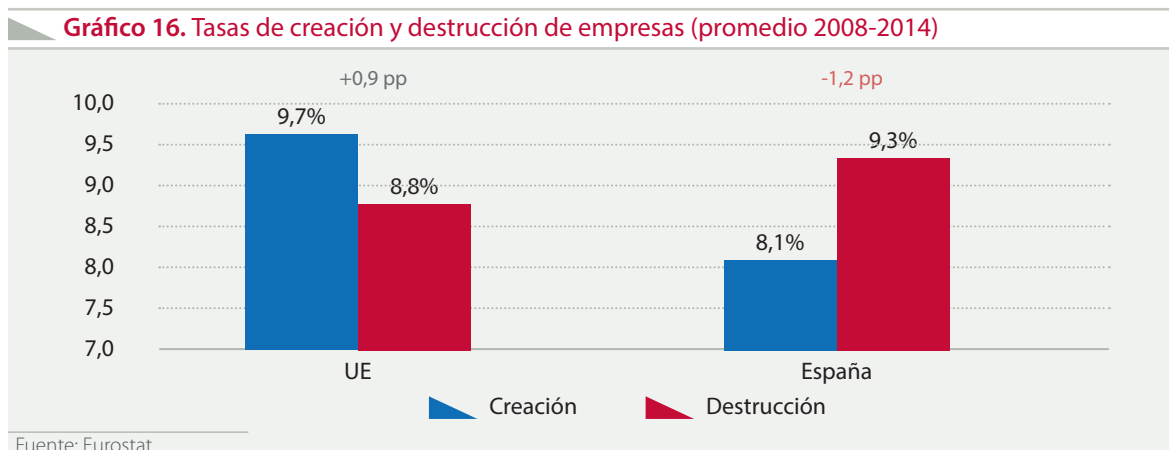
### I. Evolución temporal

Estos elementos característicos del tejido empresarial español tienen un impacto directo en su capacidad para hacer frente a situaciones de dificultad, en su estabilidad y en su solidez.

En el periodo inmediatamente anterior al inicio de la crisis financiera internacional, España destacaba entre las grandes economías europeas por ser el país que más empresas creaba en términos netos. Su tasa de creación de empresas (definida como el porcentaje de altas en relación al total de empresas activas) se situaba en el 10,1%, frente a una tasa de destrucción (bajas en relación al total de empresas activas) del 6,9%. Esta diferencia – de más de 3 puntos porcentuales al año – era ligeramente superior a la observada para la media de países de la Unión Europea, que, aunque creaba empresas a una tasa 0,8 puntos superior, también su tasa de destrucción era de 1,7 puntos superior a la de España.



Con la llegada de la crisis financiera, España pasa de encabezar la creación neta de empresas a liderar la destrucción neta de tejido empresarial. En este periodo registra una tasa promedio anual de creación de empresas del 8,1%, más de un punto inferior a la tasa de destrucción (del 9,3%). En cambio, el promedio de la UE no ve modificados sus flujos de creación y destrucción de empresas y mantiene, aunque en menor medida que en el periodo anterior a la crisis, la creación neta de empresas.



El tejido empresarial español presenta, por tanto, una mayor debilidad y excesiva dependencia del ciclo económico. En etapas expansivas la economía española es capaz de incrementar su tejido empresarial más que en el resto de Europa, pero en épocas de recesión, no sólo esta capacidad es menor, sino que incluso se produce reducción de tejido empresarial. Esta evolución viene marcada principalmente por el componente de destrucción de empresas. Mientras que en Europa se destruyen más o menos la misma proporción de empresas tanto en la fase expansiva como en la de recesión, no ocurre lo mismo en España. La destrucción de tejido empresarial es mucho menor en la fase expansiva que la media europea, pero también es mucho mayor en la etapa contractiva.

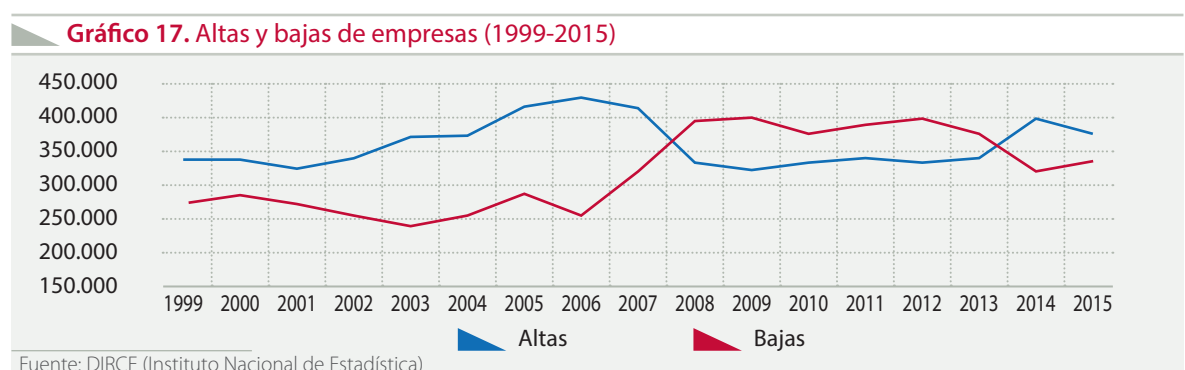
Estos datos nos indican la mayor vulnerabilidad y dependencia del tejido empresarial español que viene ligada, en una parte importante, a la dimensión de las propias empresas. Compañías de un menor tamaño, una menor diversificación internacional, un menor acceso a condiciones favorables de financiación o una menor productividad, poseen menos herramientas para superar etapas de crisis o dificultad.

Para obtener información más actualizada y pormenorizada sobre la evolución temporal de la demografía empresarial en España acudimos de nuevo a los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El año 2008 marca un claro punto de inflexión en la evolución de las altas y bajas de empresas en España que, a lo largo del ciclo de crecimiento previo a la crisis, se había caracterizado por un intenso y continuado proceso de creación neta de empresas. Tal y como vemos en el siguiente gráfico, el stock neto de empresas se incrementó en 100.747 al año en el periodo 1999-2007, año en el que se alcanza el número máximo de empresas en España con 3.422.239 compañías.

Desde ese momento, se inicia el proceso inverso con destrucción neta de tejido empresarial en nuestro país. En el periodo de crisis económica (2008-2013) se observa una destrucción neta de 57.509 empresas al año, consecuencia de una menor creación (332.804 empresas/año) y de una mayor destrucción (390.313 empresas/año). Aunque la crisis económica afecta tanto a los flujos de creación (que se reducen un 10% en comparación con el periodo inmediatamente anterior) como de destrucción de empresas (que aumentan un 43%), lo hace de una manera mucho más significativa en estos últimos.

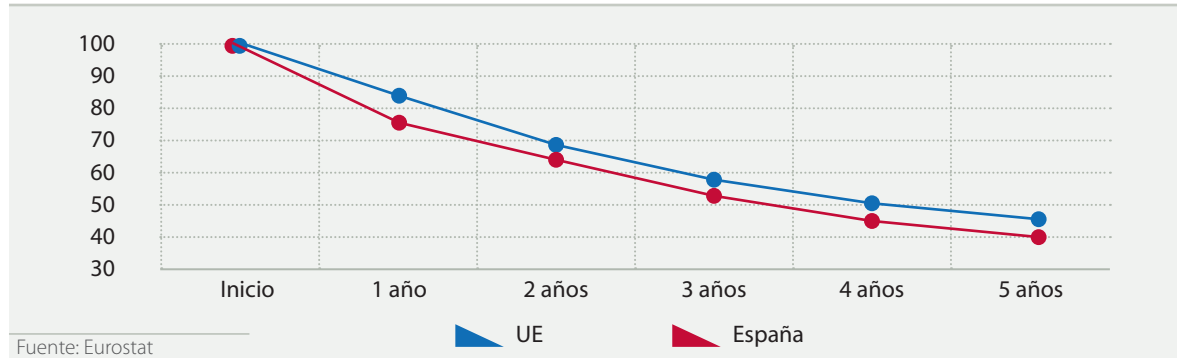
A partir del año 2014, sin embargo, vuelve a observarse un cambio en esta tendencia y una ligera recuperación que permite la creación neta de 70.054 y 47.000 nuevas compañías respectivamente en los dos últimos años, lo que sitúa el número total de empresas a 1 de enero de 2016 en 3.236.582 compañías.



## II. Longevidad

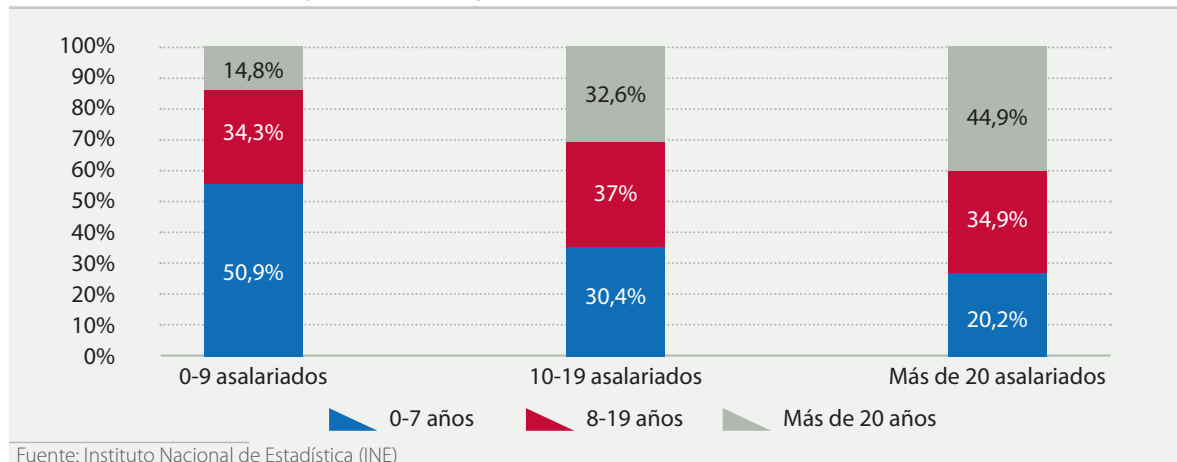
Todos los elementos analizados con anterioridad tienen su impacto, también, en la longevidad de las empresas. El siguiente gráfico muestra cómo, de media, la empresa española tiende a permanecer en el tiempo un periodo inferior a la empresa europea. La mitad de las empresas españolas pervive 3 años o más, mientras que el mismo porcentaje de las europeas lo hacen al menos 4 años.

**Gráfico 18. Tasa de supervivencia empresarial (2014)**



Para obtener datos sobre la longevidad según el tamaño de la empresa debemos sacrificar la comparativa internacional y recurrir a los datos del DIRCE. Tal y como se observa en el siguiente gráfico, el 50% de las empresas entre 0 y 9 trabajadores tienen una vida media de entre 0 y 7 años y sólo el 15% consigue perdurar en el tiempo más de 20 años. Estos porcentajes se invierten en el caso de las empresas de mayor tamaño. El 45% de las compañías con más de 20 trabajadores tienen al menos 20 años de vida y las que perviven entre 0 y 7 años son tan sólo el 20%. Se observa, por tanto, una relación directa entre longevidad y tamaño que se retroalimenta positivamente.

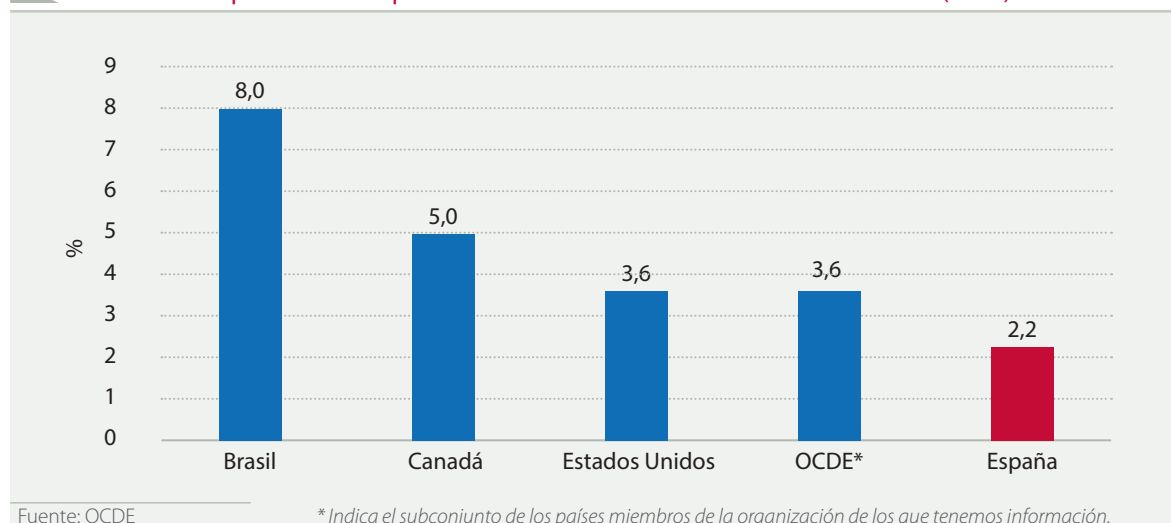
**Gráfico 19. Tasa de supervivencia empresarial (2014)**



Las empresas familiares, por su parte, a las que se les asocia el valor de la permanencia y una mayor estabilidad en el tiempo, poseen una longevidad mayor que las no familiares. Existe suficiente evidencia empírica que nos muestra esta mayor supervivencia. Los últimos datos al respecto los aporta, por ejemplo, el estudio realizado por el propio Instituto de la Empresa Familiar: "La empresa familiar en España 2015", donde las empresas familiares de la muestra tienen una antigüedad media de 33 años frente a los 12 años de antigüedad promedio del conjunto de empresas españolas (cálculo a partir de datos del DIRCE).

Otro aspecto clave para la expansión económica y la creación de empleo es la rapidez con la que se produce el crecimiento empresarial. En este sentido, observamos un comportamiento diferencial entre las empresas españolas consideradas de alto crecimiento y las de otras economías avanzadas y emergentes. Los datos del gráfico siguiente referidos a 2012 y sólo al sector manufacturero, mientras que estas empresas suponían en España el 2,2% del total, un punto y medio por debajo del promedio de los países de la OCDE y la mitad del nivel correspondiente a Canadá y lejos del valor observado para Brasil, alrededor del 8%.

**Gráfico 20. Proporción de empresas de alto crecimiento. Sector manufacturero (2012)**



Cabe destacar que las empresas de alto crecimiento se distinguen por su mayor aportación al empleo, con factores multiplicadores cercanos a 10, y por su intensa actividad innovadora (en el sentido amplio del término: producto, proceso, organizativa, etc.).

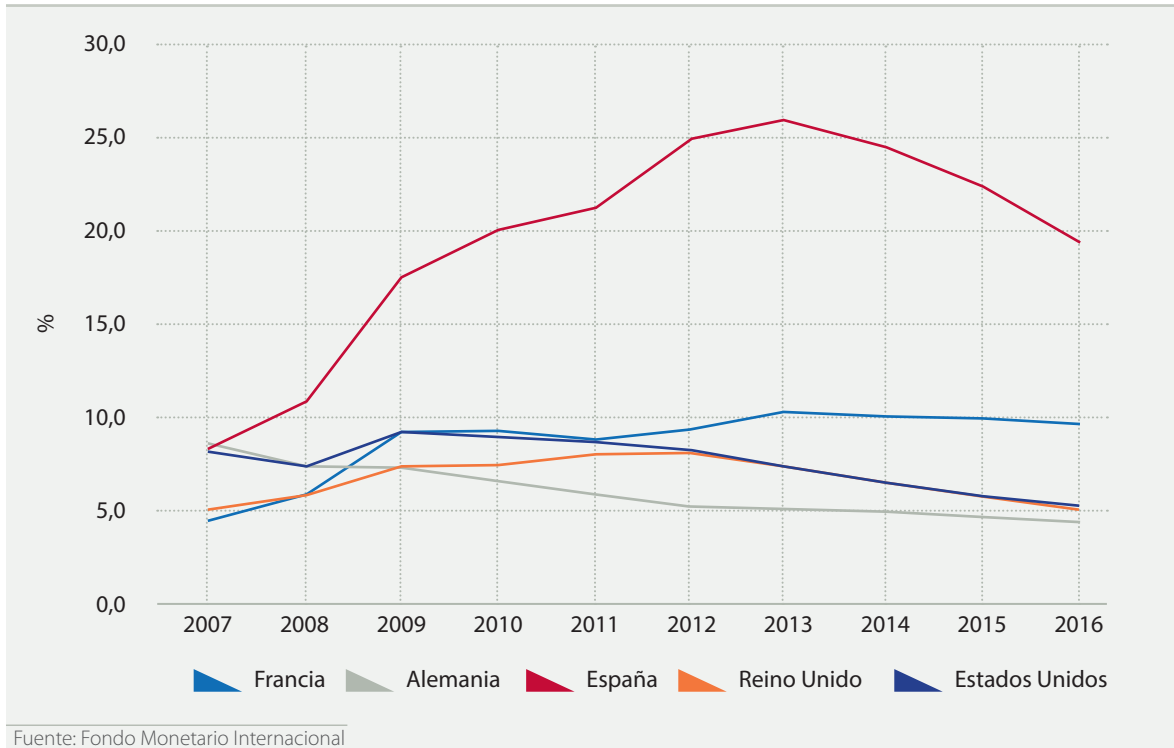
### III. Estabilidad y empleo

La estabilidad del tejido empresarial, su solidez y su capacidad para superar etapas de crisis como la experimentada en los últimos años, tiene un efecto directo sobre la estabilidad y perdurabilidad del empleo. Cuanto más consistente sea el tejido empresarial, menor será la destrucción de puestos de trabajo en periodos de recesión y mayor será la capacidad de la economía para mantener el empleo y el bienestar social.

Fruto de esta vulnerabilidad, España ha sido el segundo país de la UE donde se ha producido un mayor deterioro del mercado de trabajo desde el inicio de la crisis, sólo por detrás de Grecia.

En el siguiente gráfico se aprecia cómo en el año 2007 la tasa de desempleo española se situaba alrededor del 8%, un porcentaje similar al registrado en otras economías de nuestro entorno como Alemania o Francia. A partir de ese momento, como consecuencia de la crisis económica y financiera, todos los países experimentaron un proceso de destrucción de empleo que, sin embargo, fue especialmente significativo en nuestro país. Mientras que, poco a poco, otras economías consiguieron moderar e incluso estabilizar este proceso, la tasa de desempleo en España continuó incrementándose de forma vertiginosa hasta alcanzar en 2013 un porcentaje histórico de población desocupada del 25%.

Gráfico 21. Evolución de la tasa de desempleo



Dotar de una mayor solidez al mercado laboral y a nuestra economía y moderar la destrucción de puestos de trabajo en etapas contractivas pasa, por tanto, por conseguir una mayor estabilidad del tejido empresarial español, mejorando su capacidad de diversificación, de su acceso a la financiación, su productividad, su inversión en I+D+i y, como consecuencia de todo ello, incrementando su tamaño y dimensión como factor de competitividad.







FACTORES  
DETERMINANTES  
DE LA DIMENSIÓN  
EMPRESARIAL

2



# Factores determinantes de la dimensión empresarial

Existen multitud de factores que influyen en la capacidad de crecimiento empresarial. Desde el punto de vista macroeconómico, por ejemplo, el crecimiento depende de la productividad y de la capacidad para crear empleo. Desde un punto de vista empresarial, destacan elementos como el talento, el espíritu emprendedor, la especialización, la tecnología, la I+D+i, la formación, la internacionalización, la capacidad para innovar, la imagen o la propia organización. Y todo ello englobado en un marco institucional que determina las reglas del juego en que las compañías desarrollan su actividad y que incluye factores como: 1) El sistema educativo o la calidad del capital humano; 2) El mercado laboral; 3) La eficiencia de la Administración Pública; 4) La regulación administrativa; 5) La fiscalidad o; 6) La financiación.

Este apartado se centra en el análisis de este marco institucional de relaciones entre la Administración y la empresa como factores externos que afectan directamente a la estabilidad y a la confianza económica, elemento último que decide la toma de decisiones empresariales para invertir y crecer.

## 2.1. Calidad del capital humano

El capital humano, entendido como el talento, la educación y el grado de formación de las personas, aspectos que determinan también su productividad, es probablemente el principal elemento para el progreso y avance de una sociedad. Para las empresas es fundamental, también, contar con personas formadas y capaces, que aporten conocimientos y actitudes que favorezcan e impulsen el buen desarrollo de los proyectos empresariales, y en donde puedan desarrollar su ilusión aplicando su habilidad y confianza en sí mismos. En este apartado se analizan indicadores que muestran el estado de la educación y la formación en España y se comparan con los de otros países de referencia.

Puesto que existen diferentes modelos educativos válidos, capaces de formar a las personas en los valores, competencias y conocimientos adecuados para el crecimiento personal y de la sociedad en su conjunto, en este apartado se pone el foco, no tanto en el sistema educativo, como en el modelo de gestión, y en la necesidad de transmisión de determinados valores y competencias que requiere el mundo actual, globalizado y en constante cambio.

### 2.1.1. Estructura de la oferta y la demanda

Según los últimos datos disponibles correspondientes al curso 2014-2015, existen en España un total de 10,8 millones de personas que reciben algún tipo de educación y formación, de los que 6,6 millones, el

60%, son estudiantes en la etapa de educación infantil y obligatoria, hasta los 16 años. El siguiente porcentaje en importancia se concentra en el grado universitario de primer y segundo ciclo, con un 12,6% y en otro tipo de estudios de carácter artístico, deportivo o idiomas con un 8%.

**Tabla 2. Alumnado matriculado curso 2014-2015**

	<b>Alumnado</b>	<b>%</b>
Educación Infantil (3-6 años)	1.840.008	16,9%
Educación Obligatoria (6-16 años)	4.783.635	44,1%
Bachillerato (16-18 años)	690.738	6,4%
FP	805.761	7,4%
• FP de Grado Superior	319.305	2,9%
Otros estudios (Música, Danza, Artísticos, Idiomas y Deportivos)	871.374	8,0%
Enseñanza Adultos	328.348	3,0%
Grado Universitario (1º y 2º ciclo)	1.364.023	12,6%
Máster	142.156	1,3%
Doctorado	32.062	0,3%
<b>Total alumnos</b>	<b>10.858.105</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Si nos centramos en el lado de la oferta, observamos en la siguiente tabla cómo en España existen en la actualidad más de 58.000 centros de enseñanza, de los que aproximadamente un tercio son de carácter privado. La mayor parte de esta oferta educativa se centra en las primeras etapas, educación infantil y primaria. Los niveles en los que la presencia de centros no públicos es mayor es en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y en las universidades, con porcentajes superiores al 40%.

**Tabla 3. Número de centros que imparten cada enseñanza**

	<b>2015-2016</b>	<b>Público</b>	<b>Privado</b>	<b>% Público</b>	<b>% Privado</b>
E. Infantil	22.404	14.601	7.803	65%	35%
E. Primaria	13.879	10.364	3.515	75%	25%
E. Especial	1.893	1.483	410	78%	22%
ESO	7.369	4.162	3.207	56%	44%
Bachillerato	4.738	3.246	1.492	69%	31%
FP	8.175	5.999	2.176	73%	27%
Universidades	84	50	34	60%	40%
<b>Total Centros</b>	<b>58.542</b>	<b>39.905</b>	<b>18.637</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>

Fuente: Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Precisamente el número de universidades se ha incrementado de manera significativa en los últimos años, pasando de 63 en 1998 a 84 en 2015, un aumento del 33%. España es, de hecho, el octavo país con más facultades en términos absolutos, solo por detrás de EEUU, China, Japón, Reino Unido, Alemania, Francia e Italia, naciones con una población muy superior.

Esta situación se debe, en parte, a la propia distribución territorial de nuestro país y al modelo educativo elegido por las Comunidades Autónomas. Actualmente existe una oferta educativa que prácticamente se repite en cada región y que abarca las principales áreas formativas. Falta, por tanto, apostar por una mayor especialización, que permita elevar los niveles de calidad, concentrar e impulsar la excelencia en áreas específicas de conocimiento y fomentar la movilidad por el territorio nacional y la atracción de talento extranjero.

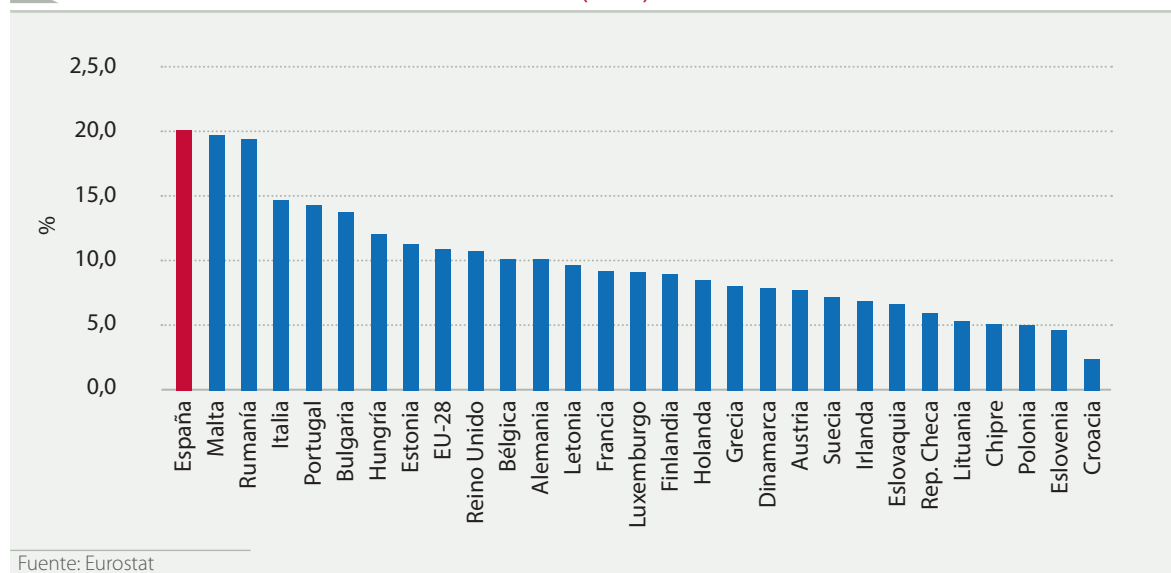
## 2.1.2. Calidad de la educación en España

### 2.1.2.1. Abandono escolar

Uno de los indicadores que nos revela la situación de un sistema educativo es la tasa de abandono escolar temprano, es decir, el porcentaje de población entre 18 y 24 años que ha obtenido como máximo la titulación de la enseñanza obligatoria y no ha seguido cursando ningún tipo de formación. Una tasa elevada puede afectar de forma negativa a la inclusión social y laboral así como al desarrollo económico de un país; por este motivo, la reducción del abandono es una de las prioridades de la Estrategia Educación y Formación 2020 de la Unión Europea, la cual ha fijado un objetivo del 15%.

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, España es el país de la Unión Europea con la tasa más elevada de personas en esta situación con un porcentaje del 19,7%, lejos de la media del 11% de la UE y de otros países de referencia de nuestro entorno como Reino Unido (10,8%), Alemania (10,1%) o Francia (9,3%). Cabe destacar, sin embargo, que en los últimos 5 años nuestro país ha logrado reducir su tasa de abandono escolar en 8 puntos porcentuales y que éste sigue siendo uno de los objetivos prioritarios de las políticas educativas.

**Gráfico 22. Tasa de abandono escolar en la UE (2015)**



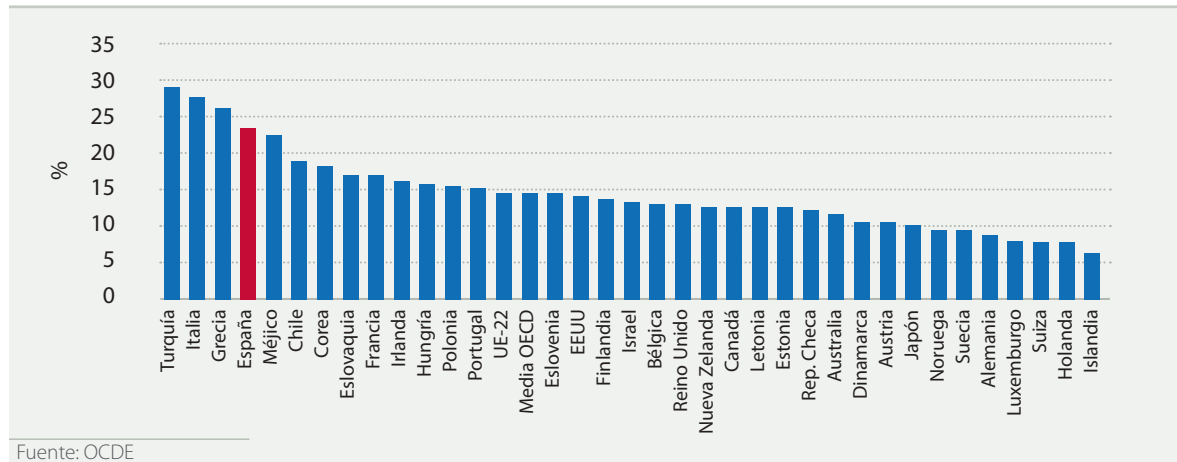
### 2.1.2.2. Jóvenes que no trabajan ni estudian

Estrechamente relacionado con el abandono escolar se encuentra el fenómeno de los jóvenes que ni estudian ni trabajan. La OCDE los define como aquellos jóvenes entre 15 y 29 años que no cursan ningún

tipo de estudio ni formación ni tampoco trabaja. En España este porcentaje se incrementó de forma considerable en los años de desaceleración económica debido, en parte, a la fuerte ralentización del sector de la construcción, que en los años previos a la crisis incorporó a buen número de jóvenes.

España se sitúa, de nuevo, a la cola de los países de la OCDE en esta materia con un porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan del 22,8% frente a la media de las principales economías desarrolladas del 15%. En la Unión Europea sólo Italia y Grecia superan los datos de España, mientras que países como Alemania o los países escandinavos presentan porcentajes cercanos al 8-9%.

**Gráfico 23. Porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan en los países de la OCDE (2015)**

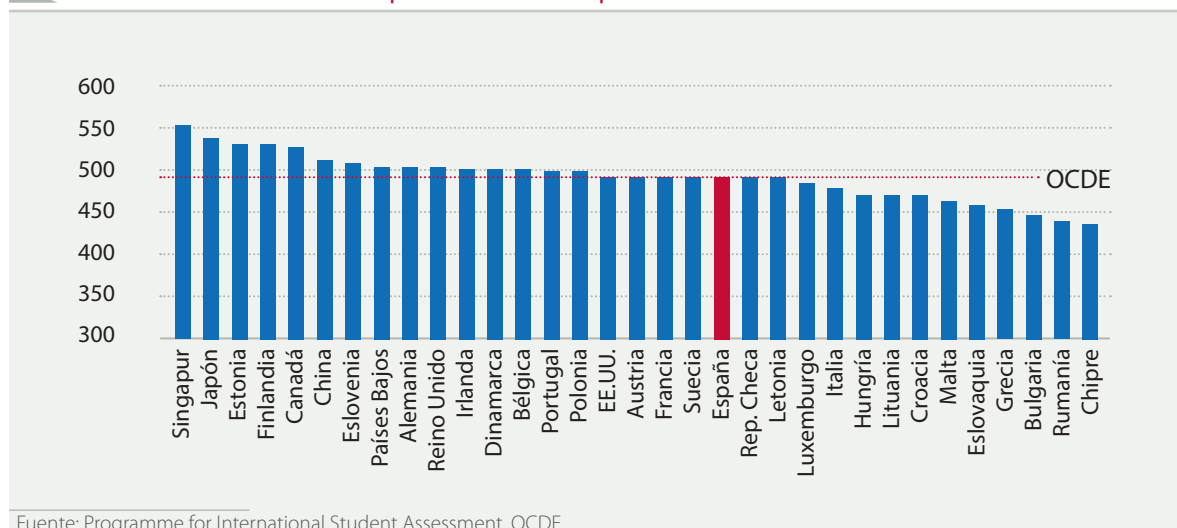


Fuente: OCDE

### 2.1.2.3. Informe PISA

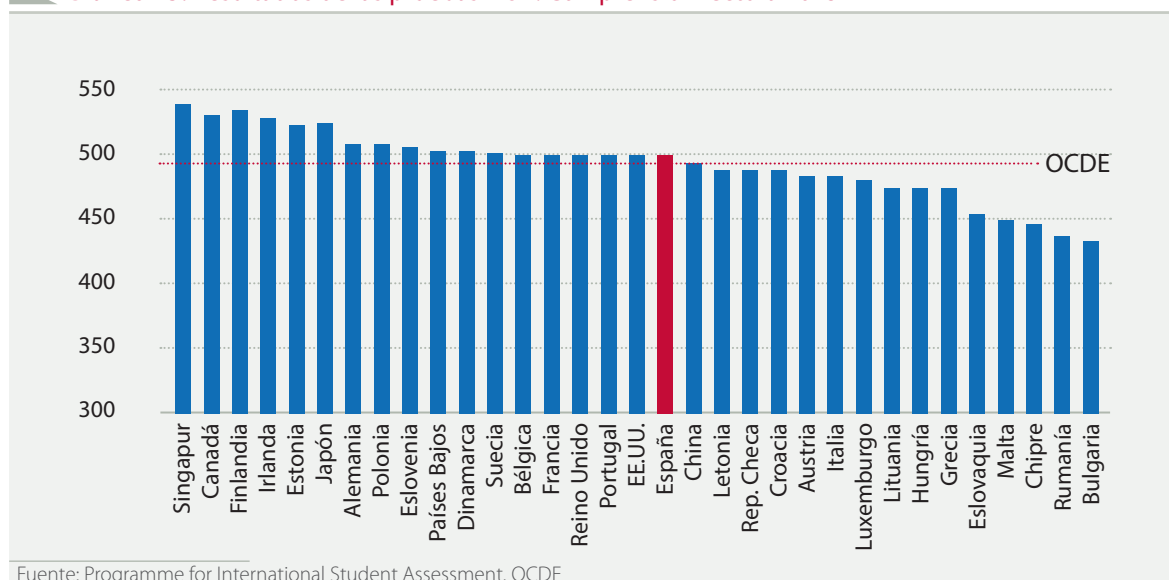
Otro de los indicadores relevantes para valorar la eficacia de un sistema educativo es el rendimiento escolar de los alumnos. La OCDE realiza cada tres años las pruebas del programa PISA (Programme for International Student Assessment) que evalúan el nivel educativo de los jóvenes entre 15 y 16 años en las áreas de Matemáticas, Lectura y Ciencias. El último informe PISA, correspondiente al año 2015, refleja una mejora de los resultados de España que, sin embargo, supone alcanzar la media de la OCDE por primera vez.

**Gráfico 24. Resultados de las pruebas PISA. Competencia en ciencia 2015**

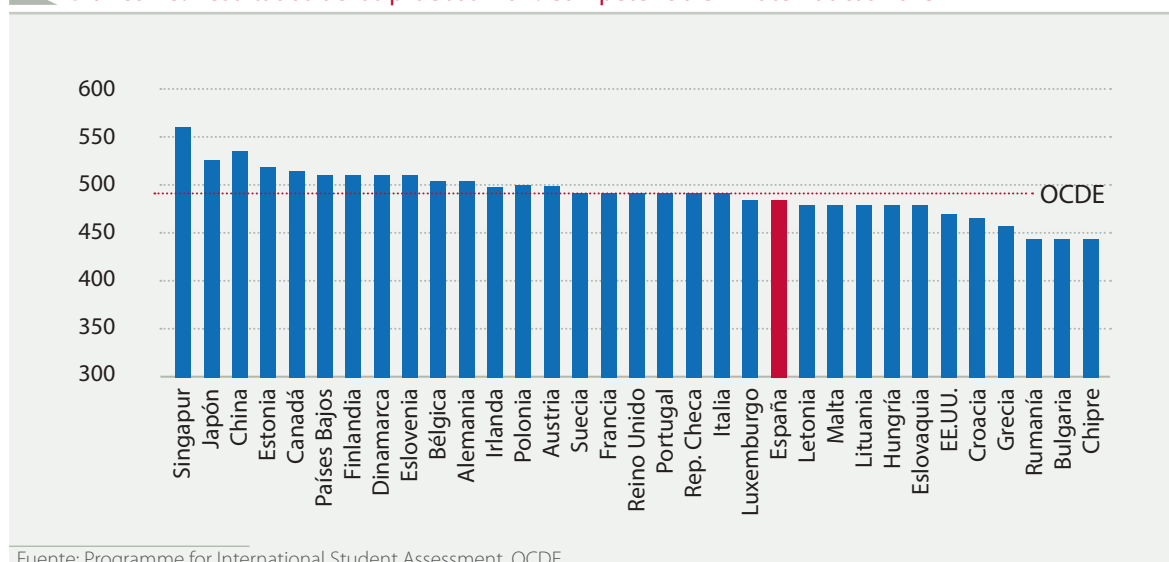


Fuente: Programme for International Student Assessment. OCDE

**Gráfico 25. Resultados de las pruebas PISA. Comprensión lectora 2015**



**Gráfico 26. Resultados de las pruebas PISA. Competencia en matemáticas 2015**



Además de la importancia de estas materias para el desarrollo educativo de los alumnos, es fundamental tener en cuenta el aprendizaje de idiomas. En el mundo globalizado en el que nos encontramos resulta imprescindible el conocimiento de lenguas extranjeras para el progreso en el ámbito profesional. En España, la mayoría de empresas requieren, como mínimo, un nivel intermedio de inglés, el cual, según el barómetro Cambridge Monitor, que publica Cambridge University Press, lo alcanzan el 56% de los españoles<sup>3</sup> frente al 61% de los franceses, el 70% de los alemanes o el 90% de los daneses.

Este menor nivel de inglés repercute tanto en la empleabilidad de los trabajadores como en la competitividad de las empresas y, por lo tanto, en su capacidad de crecimiento.

3. El 34% de los españoles encuestados considera que tiene un nivel de inglés medio, el 15% un nivel alto y el 7% muy alto.



## La educación en Finlandia

Uno de los sistemas educativos que obtiene mejor resultado en las pruebas PISA es el modelo finlandés con características diferenciales.

- El modelo educativo cuenta con el apoyo y el consenso de todas las fuerzas políticas del país, lo que hace que la ley educativa aprobada sea estable en el tiempo. En concreto, en los últimos 35 años se han realizado en el país nórdico 2 reformas educativas mientras que en España se llevaron a cabo 7.
- La financiación de la educación es pública, independientemente de la titularidad del centro, pública o privada. Los fondos son aportados por el Estado, que invierte la misma cantidad de dinero en cada alumno. Las autoridades locales asignan una escuela a cada estudiante cerca de su casa, pero los padres son libres de escoger el centro que mejor se ajuste a sus necesidades.
- La financiación por etapas educativas se realiza de la siguiente manera:
  - La educación preescolar para niños de seis años y la educación general en educación básica y secundaria (de 7 a 16 años) son financiadas en su totalidad con fondos públicos. Incluyen el material escolar, una comida al día y el transporte para aquellos alumnos que vivan a más de cinco kilómetros de la institución escolar a la que asisten.
  - La financiación de la enseñanza secundaria superior también proviene principalmente de fuentes públicas, siendo únicamente el 5% de carácter privado.
  - La educación superior recibe aproximadamente un tercio de la financiación de fuentes privadas. La Ley de Universidades, que entró en vigor en 2010, cambió en cierta medida el estatuto jurídico de este tipo de instituciones, facilitando la obtención de financiación privada. Los alumnos de grado y máster pagan una cuota de afiliación al sindicato de estudiantes (entre 104 y 142€ al año) que les permite acceder a precios reducidos a la comida, servicios médicos y otros beneficios sociales.
- Los centros escolares, por su parte, cuentan con una gran autonomía en la gestión y en la selección de los docentes. Éstos son elegidos entre los mejores estudiantes y reciben una formación continua durante toda su carrera profesional. Los educadores son reconocidos por la sociedad como la clave de la calidad de la educación.
- Por último, Finlandia se caracteriza por aplicar una enseñanza individualizada, potenciando los talentos propios de cada alumno y prestando especial atención a las debilidades y dificultades que puedan tener. Esto garantiza que los problemas potenciales se diagnostiquen a tiempo y se respeten los diferentes ritmos de aprendizaje de cada niño, con el objetivo de no dejar a ninguno atrás.

La importancia que otorga Finlandia a la educación de sus ciudadanos hace que sea uno de los países con mayor calidad educativa del mundo.

#### 2.1.2.4. Educación superior

En el ámbito de la educación superior España tampoco se encuentra entre los países mejor posicionados. Si analizamos algunos de los principales rankings mundiales de universidades, nuestro país cuenta, por lo general, con tan sólo una de estas instituciones entre los 200 primeros puestos de la clasificación.

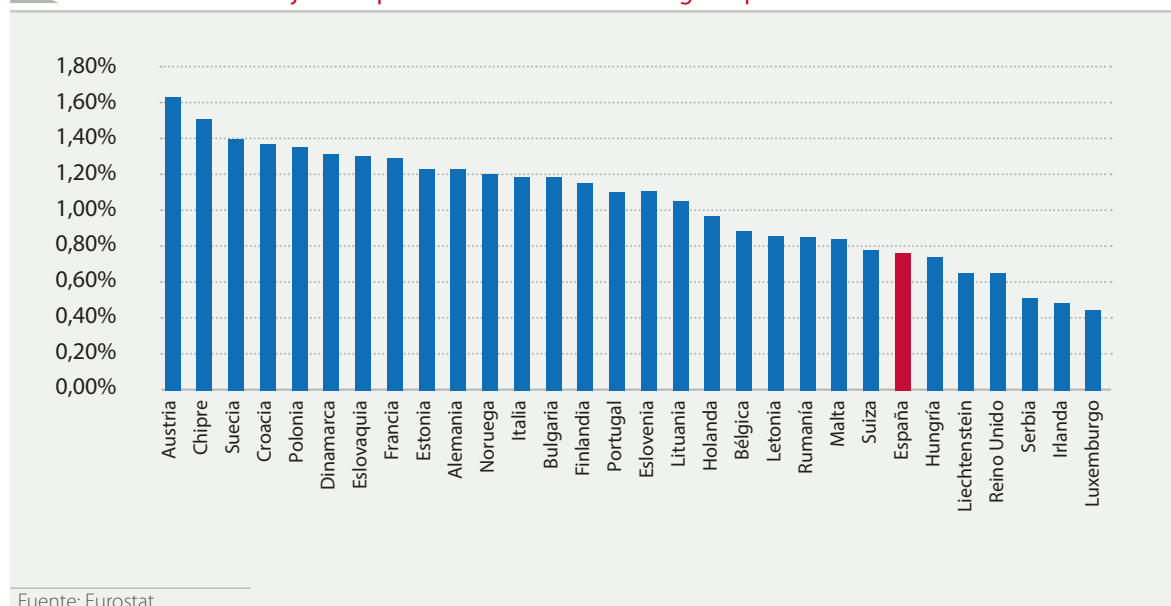
Atendiendo al Ranking Académico de Universidades del Mundo 2016 (ARWU), elaborado por Shanghai Ranking Consultancy, tan sólo la Universidad de Barcelona logra posicionarse en el intervalo 151-200. Algo similar ocurre si analizamos el Ranking Mundial de Universidades (WUR), realizado por Times Higher Education perteneciente al periódico *The Times*, y el Ranking Web de Universidades (RWU), elaborado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). En el primer caso, la Universidad Autónoma de Barcelona se encuentra en la posición 163 y la Pompeu Fabra en el puesto 175, y para el segundo, es de nuevo la Universidad de Barcelona la única mencionada, en el puesto 141.

La situación de las escuelas de negocio, sin embargo, permite ser más optimista. España cuenta con tres de estas instituciones entre las diez mejores del mundo, de acuerdo al Ranking Europeo de Escuelas de Negocio 2016 (EBSR). Algo similar ocurre si analizamos el Executive Education 2016 elaborado por el *Financial Times*, donde estas escuelas aparecen de nuevo en el top 10 mundial.

Si analizamos, por otro lado, el número de estudiantes en porcentaje de la población total cursando programas de educación superior, como máster o doctorado, observamos en los siguientes gráficos cómo nuestro país se encuentra también a la cola de los países europeos.

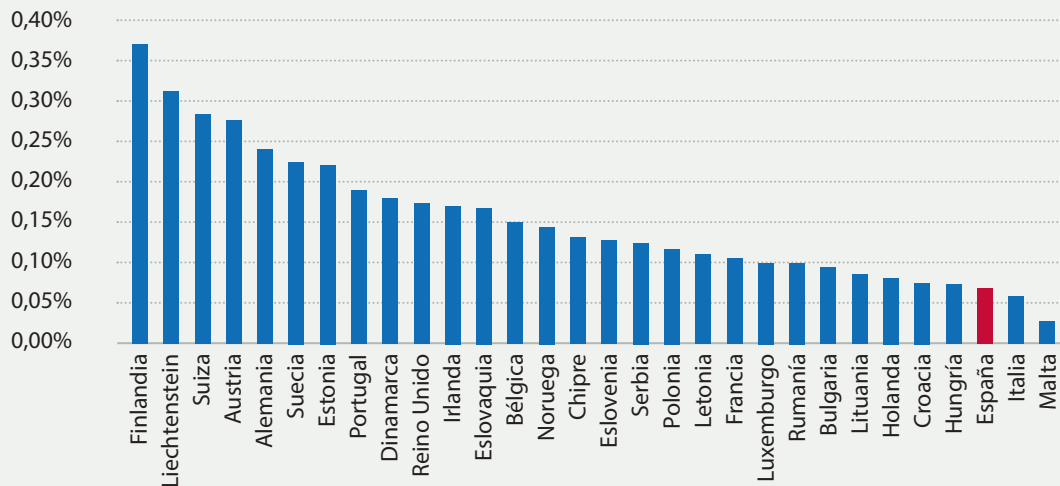
En 2015, sólo el 0,76% de la población se encontraba cursando algún tipo de máster, mientras que ese porcentaje era prácticamente el doble en países como Austria o Suecia. Francia se situaba en el 1,29% y Alemania en el 1,22%.

**Gráfico 27. Porcentaje de la población total cursando algún tipo de máster**



Lo mismo ocurre con el número de personas que se encuentran realizando el doctorado. En España apenas un 0,07% de la población decidió en 2015 iniciar este tipo de titulación mientras que en Finlandia lo hacía el 0,36%, en Austria el 0,28%, en Alemania el 0,24% y en Suecia el 0,22%.

**Gráfico 28. Porcentaje de la población total realizando el doctorado**

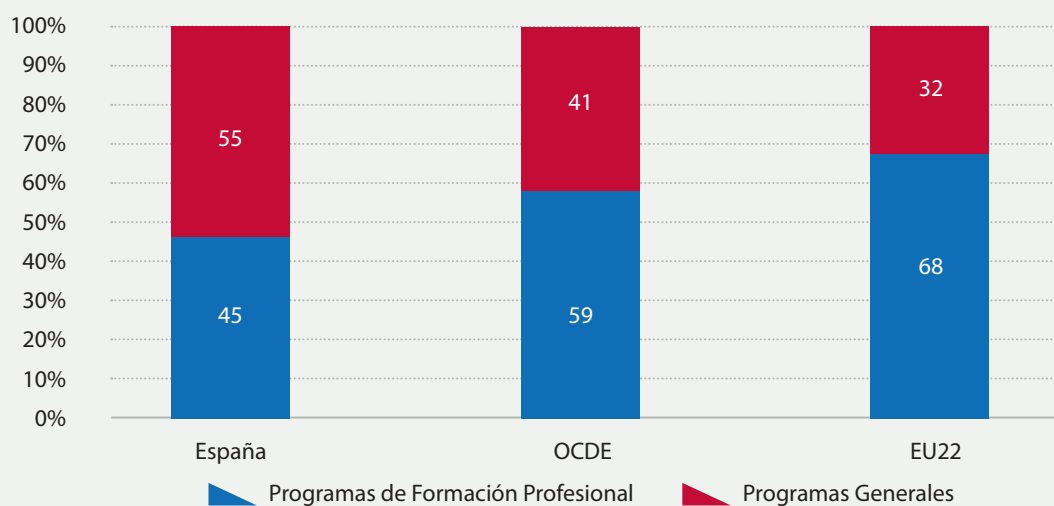


Fuente: Eurostat

### 2.1.2.5. Formación profesional

La Formación Profesional, por su parte, sigue siendo en España una opción secundaria respecto a otro tipo de programas generales como el Bachillerato. El 45% de la población española entre 25 y 34 años que ha superado la primera etapa de la Educación Secundaria, ha cursado programas de enseñanzas profesionales frente a porcentajes que casi alcanzan el 60% en la OCDE y el 68% en la media de la Unión Europea.

**Gráfico 29. Porcentaje de población entre 25 y 34 años que ha cursado FP (2015)**



Fuente: OCDE

Esta proporción de jóvenes que han cursado Bachillerato respecto a aquellos que han escogido la Formación Profesional es especialmente elevada en el caso de España. De hecho, en el año 2014 el porcentaje de población entre 15 y 19 años matriculada en los programas generales (Bachillerato) en la segunda etapa de la Educación Secundaria era del 65,6% mientras que la media de la UE era del 52,2%. La población matriculada en los programas de Formación Profesional fue del 34,4% en España frente al 47,8% en la UE.

Aunque el interés por los programas de Formación Profesional en España es creciente aún nos encontramos lejos de países referentes en esta materia como Finlandia, Alemania o Noruega.

Cabe plantearse si esta situación se debe al atractivo y calidad de los propios cursos formativos, a su percepción en la sociedad, menos valorados que otro tipo de estudios, o, más allá del puro ámbito formativo, a las propias preferencias de los jóvenes que, como veremos a continuación, muestran un menor espíritu vocacional e interés por el inicio de procesos emprendedores.

Lo que parece evidente es que debe ser prioritario impulsar y dotar de prestigio este tipo de formación, eficiente y de calidad, como un modelo complementario a los programas generales y la formación universitaria que capacite al estudiante adecuadamente para el mundo laboral. Estas medidas permitirían, también, estimular el espíritu de emprendimiento, ofreciendo una alternativa al inicio profesional a través del propio negocio y teniendo un impacto positivo sobre la tasa de desempleo juvenil.

### **La Formación Profesional Dual en Alemania**

Un buen ejemplo de éxito es el modelo de Formación Profesional Dual en Alemania donde cada año más de 500.000 jóvenes firman un contrato de formación que les permite aprender un trabajo profesional cualificado. Alrededor de 440.000 empresas (el 21%), la mayoría pequeñas y medianas, forman a estos aprendices en el centro de sus procesos laborales. De esta manera, las compañías aseguran el personal cualificado que necesitan en el futuro y son el 66% las que incorporan a sus aprendices después de su formación.

Con este sistema se consigue mejorar la competitividad, tanto de las empresas como de los trabajadores, y con ello un mejor desempeño económico del país. A su vez se produce una armonización de la oferta y la demanda (empleador y trabajador) y se posibilita la integración social y económica de los jóvenes. Así, Alemania registra con diferencia la tasa de desempleo juvenil más baja de la Unión Europea, con el 7,4% de jóvenes en desempleo.

### La Formación Profesional Dual en España vs Alemania

Características	España	Alemania
Modalidades	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación exclusiva en el centro formativo (el alumno lo compatibiliza con la actividad laboral en la empresa)</li> <li>2. Formación con participación de la empresa (la empresa facilita espacios o expertos).</li> <li>3. Formación en empresa y en centro de formación (impartición de determinados módulos en la empresa).</li> <li>4. Formación compartida entre el centro de formación y la empresa.</li> <li>5. Formación exclusiva en la empresa.</li> </ol>	Modalidad única que consiste en la formación compartida entre el centro formativo y la empresa.
Requisitos de las empresas	Disponibilidad de instalaciones para impartir formación. Tienen supervisión educativa.	Disponibilidad de instalaciones para impartir formación. La responsabilidad es sólo de la empresa.
Inscripción de los alumnos	Las empresas elaboran el proceso.	Los alumnos se encargan de encontrar a la empresa que les ofrezca la plaza de aprendiz.
Programa formativo	Elaboración por parte de la Administración Pública competente.	Estrecha colaboración entre empleadores y Gobierno. Las asociaciones empresariales tienen influencia en el contenido y la forma de la FP.
Formación	Presencial, teleformación o mixta. Incluye idiomas y aprendizajes generales. Poca comunicación entre empresa y escuela.	Es presencial. El 60% de las clases se destinan a la especialidad y el 40% son de carácter general, incluyendo idiomas. Buena coordinación entre la empresa y la escuela.

Programación	El convenio suscrito con la empresa especificará la programación para cada uno de los módulos profesionales.	Entre 3 y 4 días/semana en la empresa y entre 1 y 2 días/semana en la escuela.
Tutoría	Un tutor en la escuela y otro en la empresa.	Un tutor en la escuela y otro en la empresa (al cual se le requiere certificado de capacitación como formador)
Salario y contrato alumnos	Según convenio. Contrato de formación y aprendizaje y duración 1-3 años.	Entre 300 y 800€, incrementa con el tiempo. Contrato de enseñanza-aprendizaje y duración 3-4 años.
Evaluación	Supervisada por el Servicio Público de Empleo Estatal.	Exámenes independientes organizados por las Cámaras de Industria y Comercio (IHK).
Financiación	La formación en la escuela con fondos públicos y la formación en la empresa con fondos de la misma pero con bonificaciones a la Seguridad Social.	La formación en la escuela con fondos públicos y la formación en la empresa con rebajas fiscales. Las empresas pagan el salario de los aprendices, el de formadores y tutores internos.

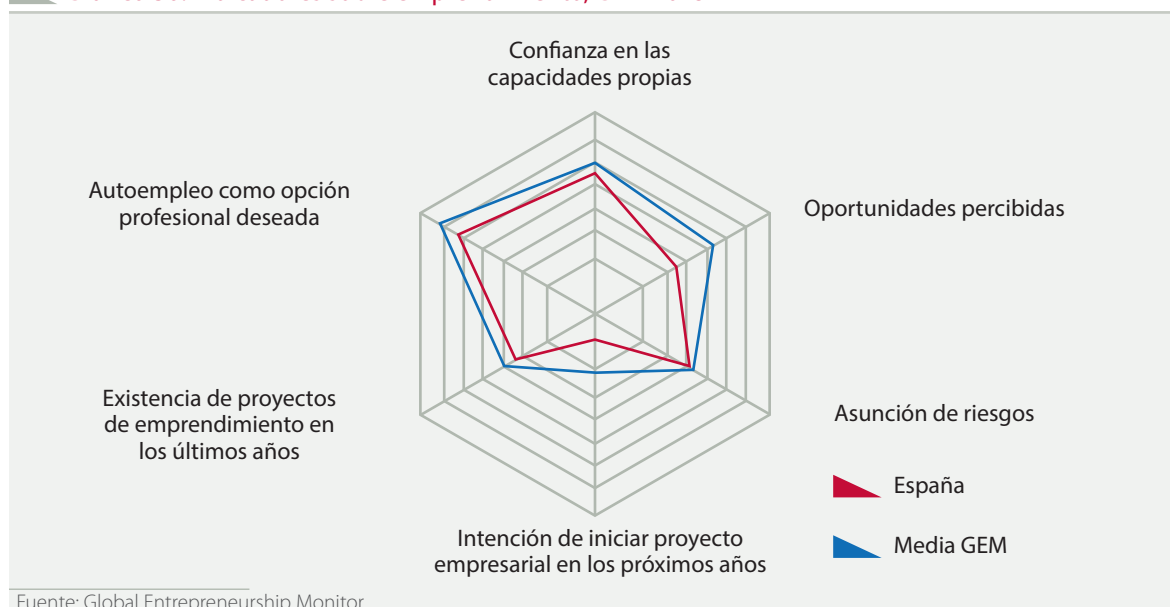
Fuente: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

### 2.1.2.6. Espíritu emprendedor

Uno de los graves problemas de la economía y sociedad española es la alta tasa de desempleo juvenil, que para el caso de los menores de 25 años duplica la media de la UE-27. Algunas de las causas de esta grave situación están asociadas a la formación o a nuestro modelo de relaciones laborales, pero también a la ausencia de una mayor iniciativa emprendedora.

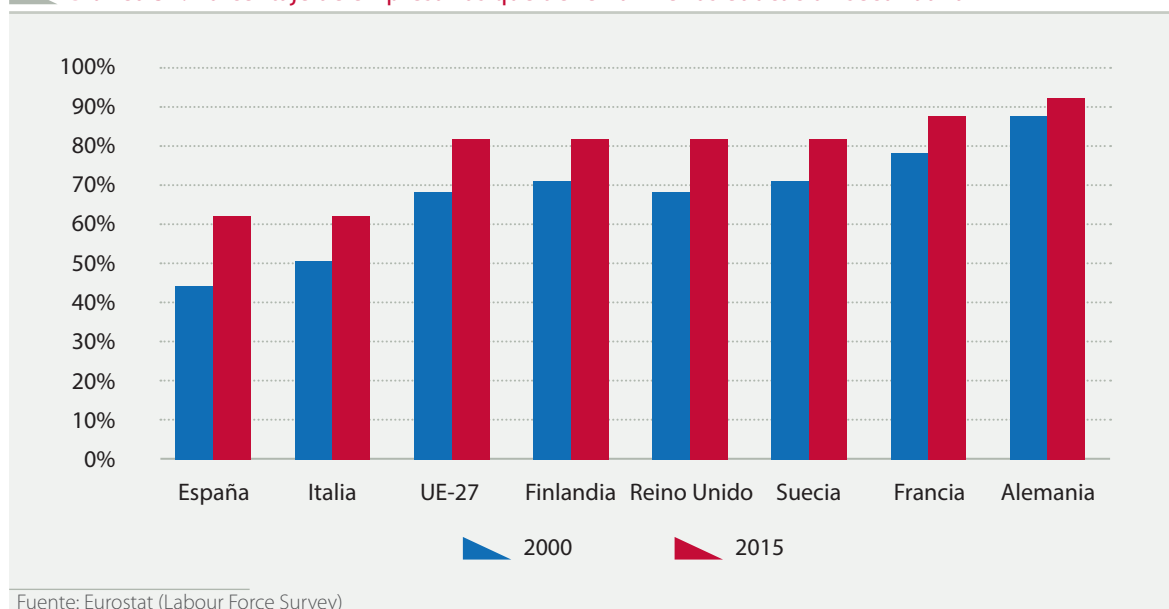
De acuerdo con los resultados del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), utilizado por Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OCDE, correspondientes a 2015 y recogidos en el siguiente gráfico, la sociedad española se sitúa por debajo de la media de los 54 países estudiados en autoconfianza para desarrollar una oportunidad de negocio, número de proyectos de emprendimiento desarrollados en los últimos años, asunción del riesgo y autoempleo como opción profesional deseada. Mucho más lejos de la media se encuentra la percepción sobre las oportunidades de emprendimiento existentes o el porcentaje de población adulta (entre 18 y 64 años) que manifiesta su intención de emprender en los próximos tres años.

**Gráfico 30. Indicadores sobre emprendimiento, GEM 2015**



Para revertir esta situación es necesario un cambio de mentalidad en el que la sociedad valore más la actividad emprendedora y la asunción de riesgos. La piedra angular de este cambio ha de ser, sin duda, el sistema educativo que debe proporcionar a los potenciales emprendedores los conocimientos mínimos que debe tener cualquier persona para poder diseñar y dirigir un proyecto empresarial, además de la formación necesaria para poder competir en un mundo globalizado. Sin embargo, como se observa en el siguiente gráfico, el porcentaje de empresarios con empleados que ha completado la educación secundaria es inferior (alrededor de 20 puntos) al de los principales referentes europeos en esta materia, totalmente en línea, como veremos en el siguiente apartado, con el menor nivel educativo del conjunto de la población adulta española. Debe ponerse en valor, no obstante, la importante mejora que se ha producido en este ámbito en los últimos 15 años (en la que este porcentaje se ha incrementado en más de 15 puntos, hasta situarse en el 62%).

**Gráfico 31. Porcentaje de empresarios que tienen al menos educación secundaria**



Adicionalmente a esta transformación cultural y social, es necesario también impulsar políticas públicas que apoyen la iniciativa empresarial. La Ley de apoyo a los emprendedores 14/2013 identifica ya algunas de las principales áreas donde es necesario trabajar.

En primer lugar, el entorno normativo e institucional en el que se desenvuelven las actividades empresariales resulta de esencial importancia. Durante los últimos años se han abordado reformas que reflejan una mejora del posicionamiento de España dentro de los indicadores internacionales más relevantes sobre la facilidad de hacer negocios. No obstante, la posición relativa de España en este ámbito continúa siendo insuficiente en muchos aspectos.

En efecto, el acceso a las actividades económicas y su ejercicio están sometidos al cumplimiento de un complejo marco jurídico formado por normativa mercantil y sectorial, a la que se une la propia legislación europea y los reglamentos nacionales, autonómicos y locales. El cumplimiento del marco jurídico vigente exige, frecuentemente, no sólo la contratación de servicios de asesoramiento, sino también la dedicación de recursos humanos a este fin, lo que resulta especialmente gravoso para las empresas de menor dimensión y los trabajadores por cuenta propia. Además, los regímenes de autorización y los requisitos de obligado cumplimiento para los operadores suponen en muchas ocasiones verdaderas barreras de entrada en determinados mercados.

Junto a estas cuestiones, es necesario potenciar, también, la eficacia de las políticas de apoyo institucional al emprendimiento, que abarcan todas aquellas iniciativas públicas que ofrecen servicios de asistencia, información, asesoramiento y fomento de la cultura emprendedora o impulsan la prestación de estos servicios con carácter privado a través de esquemas de colaboración o de la concesión de ayudas o financiación.

Y, por último, es esencial también trabajar en elementos como la financiación, la capacidad de internacionalización, la mejora del entorno para fomentar la investigación, el desarrollo y la innovación, así como el uso de las nuevas tecnologías.

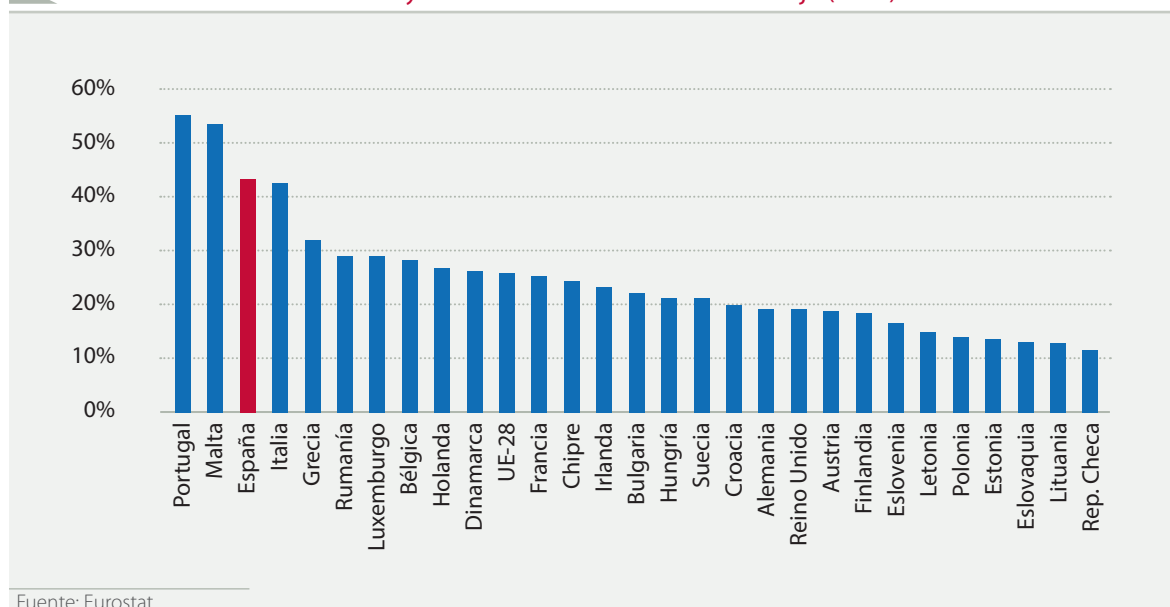


### 2.1.3. La formación en adultos en España

La formación de los adultos, por su parte, es una herramienta fundamental para la mejora del capital humano, no sólo como elemento que favorece el crecimiento empresarial sino también para los propios trabajadores, ocupados y desempleados, ya que les permite aumentar su productividad y mejorar su posicionamiento en el mercado laboral.

Según la European Labour Force Survey elaborada por Eurostat, España presenta uno de los porcentajes más altos de personas adultas con nivel educativo bajo, el 43% de la población tiene un nivel educativo igual o inferior a la educación secundaria obligatoria, mientras que la media de la UE-28 se sitúa en el 27% y en los países escandinavos por debajo del 20%.

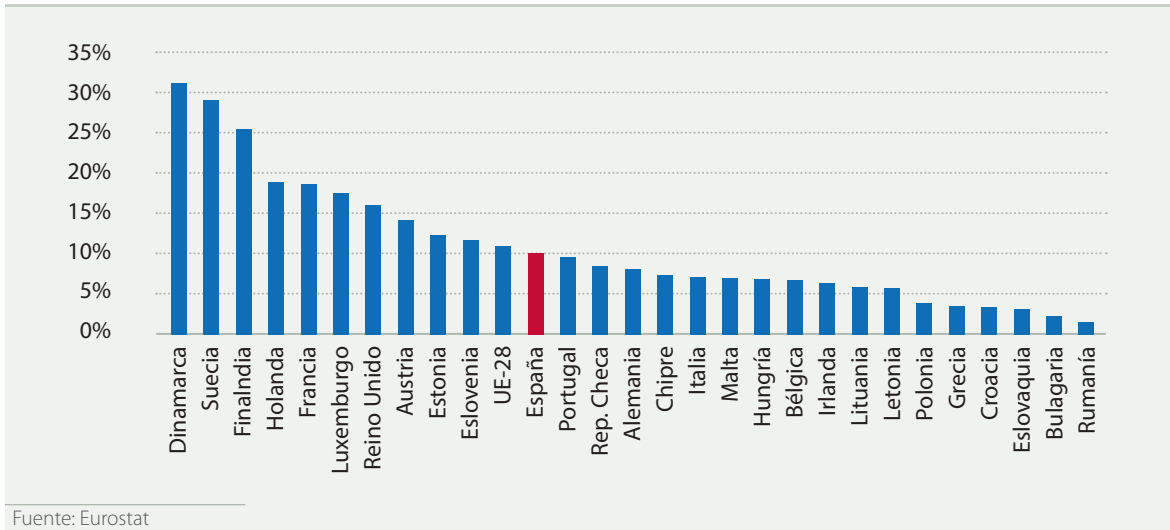
**Gráfico 32. Población entre 15 y 65 años con un nivel educativo bajo (2015)**



En el mismo sentido, si analizamos la Survey of Adult Skills en el marco del programa PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) que realiza la OCDE y que trata de valorar el nivel de conocimientos y el grado y distribución de destrezas de la población adulta a lo largo de su vida laboral, entre los 16 y los 65 años, España se encuentra por debajo de la media de los países analizados.

A su vez, la participación de la población adulta española en el aprendizaje permanente también resulta inferior que en países de referencia como Suecia o Finlandia. Los datos del siguiente gráfico, proporcionados por Eurostat, muestran la tasa de participación de adultos en actividades educativas (formales e informales) en las cuatro semanas previas a la realización de la encuesta. Pese a que España se encuentra casi en la media de los países de la UE, aún está lejos de las tasas que presentan Suecia (29%), Finlandia (25%), Francia (19%) y Reino Unido (16%). En este sentido, la Comisión Europea ha situado el aprendizaje permanente como uno de los factores más importantes para el crecimiento económico y lo ha incluido entre los objetivos estratégicos para el año 2020, cuando todos los países miembros deberían lograr una tasa de participación de la población adulta en la educación del 15%.

**Gráfico 33. Población adulta (25-64 años) que participa en actividades educativas formales y no formales (2015)**

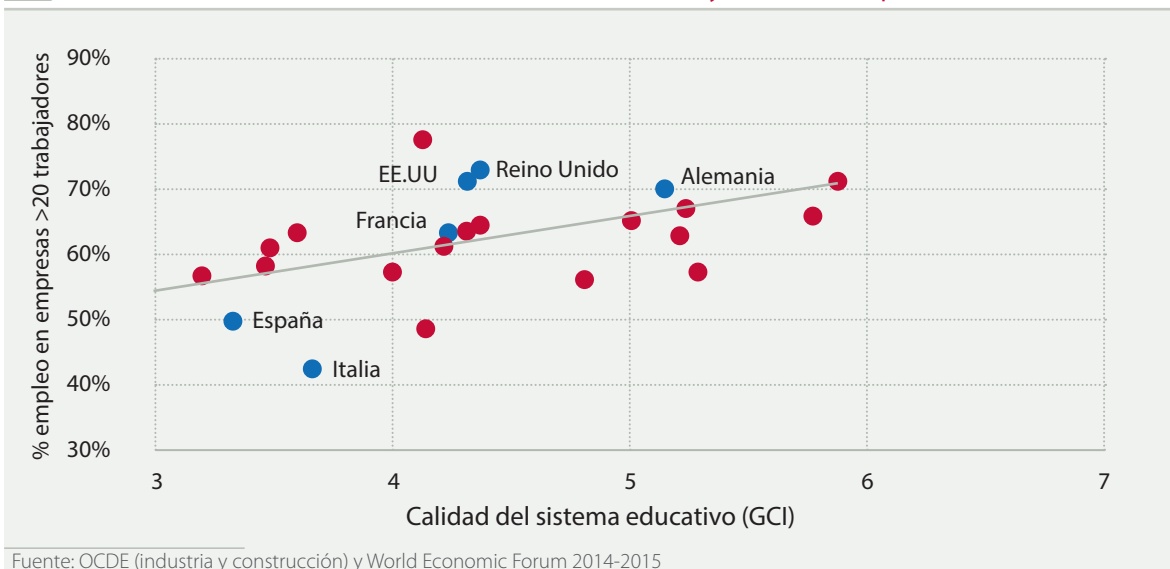


De forma más concreta, también es reducida, en términos relativos, la participación de los directivos y técnicos españoles en actividades de formación continua, que es a la vez un mecanismo fundamental para la adquisición de capital humano y un indicador de la capacidad del contexto laboral para asignar correctamente los conocimientos e incentivar su acumulación. En concreto, el 57% de los directivos y técnicos españoles participan en actividades de formación, mientras que este porcentaje supera el 70% en países como Alemania y Francia.

#### 2.1.4. Capital humano y tamaño empresarial

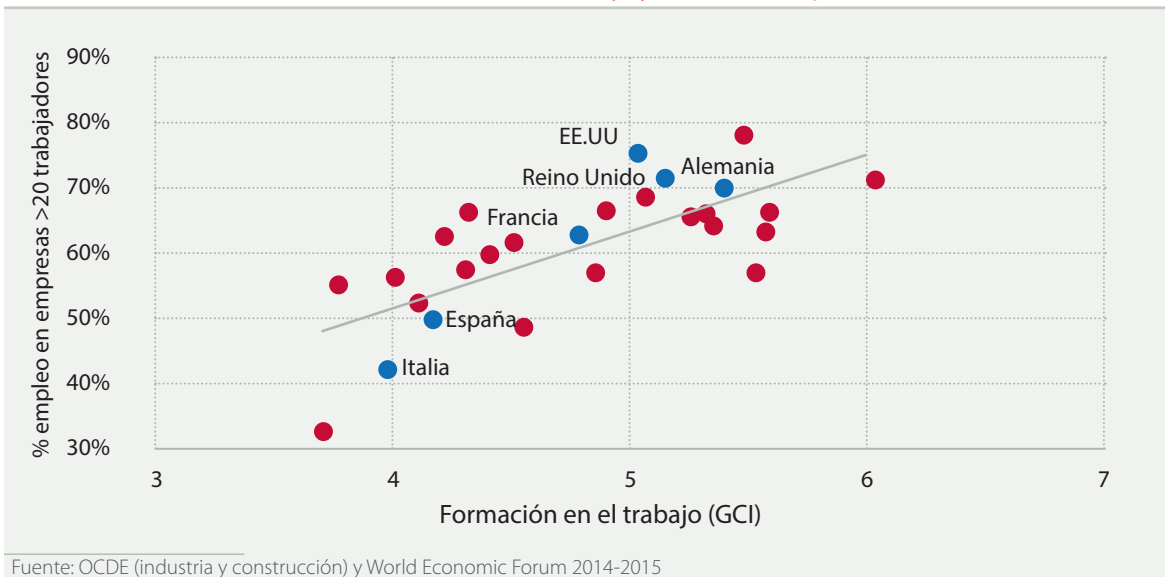
La relevancia de la calidad del capital humano como elemento potenciador del dinamismo y el crecimiento empresarial se observa en la asociación existente entre el propio sistema educativo y el tamaño empresarial, relación consistente a nivel internacional, tal y como refleja el siguiente gráfico. España se sitúa, sin embargo, lejos de países como Alemania, Reino Unido y Francia y presenta, por tanto, un amplio margen de actuación para mejorar la calidad de su educación e, indirectamente, la dimensión de sus empresas.

**Gráfico 34. Relación entre la calidad del sistema educativo y el tamaño empresarial**



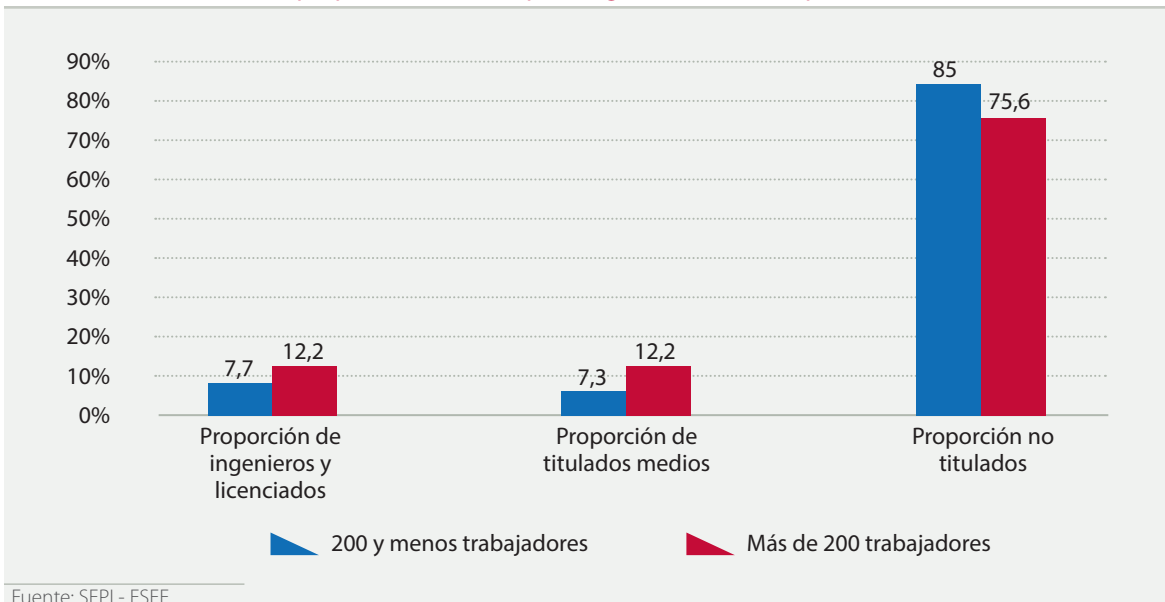
Esta correspondencia se mantiene, también, si relacionamos la formación en el trabajo, otro de los elementos determinantes de la calidad del capital humano, y el tamaño empresarial. Al igual que ocurre con la educación, existe un vínculo directo entre ambos que se mantiene a nivel internacional y donde España tiene, de nuevo, un amplio margen de mejora.

**Gráfico 35. Relación entre la formación en el trabajo y el tamaño empresarial**



En esta línea, si comparamos el grado de formación adquirido por los trabajadores y el tamaño de la empresa, los datos obtenidos para las empresas industriales españolas en la encuesta de Estrategias Empresariales de la Fundación SEPI, nos muestran cómo existe una mayor proporción de empleados con un grado más alto de cualificación en las empresas de mayor tamaño (más de 200 trabajadores). A su vez, la proporción de empleados de menor cualificación es mayor en las empresas medianas y pequeñas (200 y menos trabajadores).

**Gráfico 36. Media de proporciones del empleo según cualificación, por tamaño (2014)**



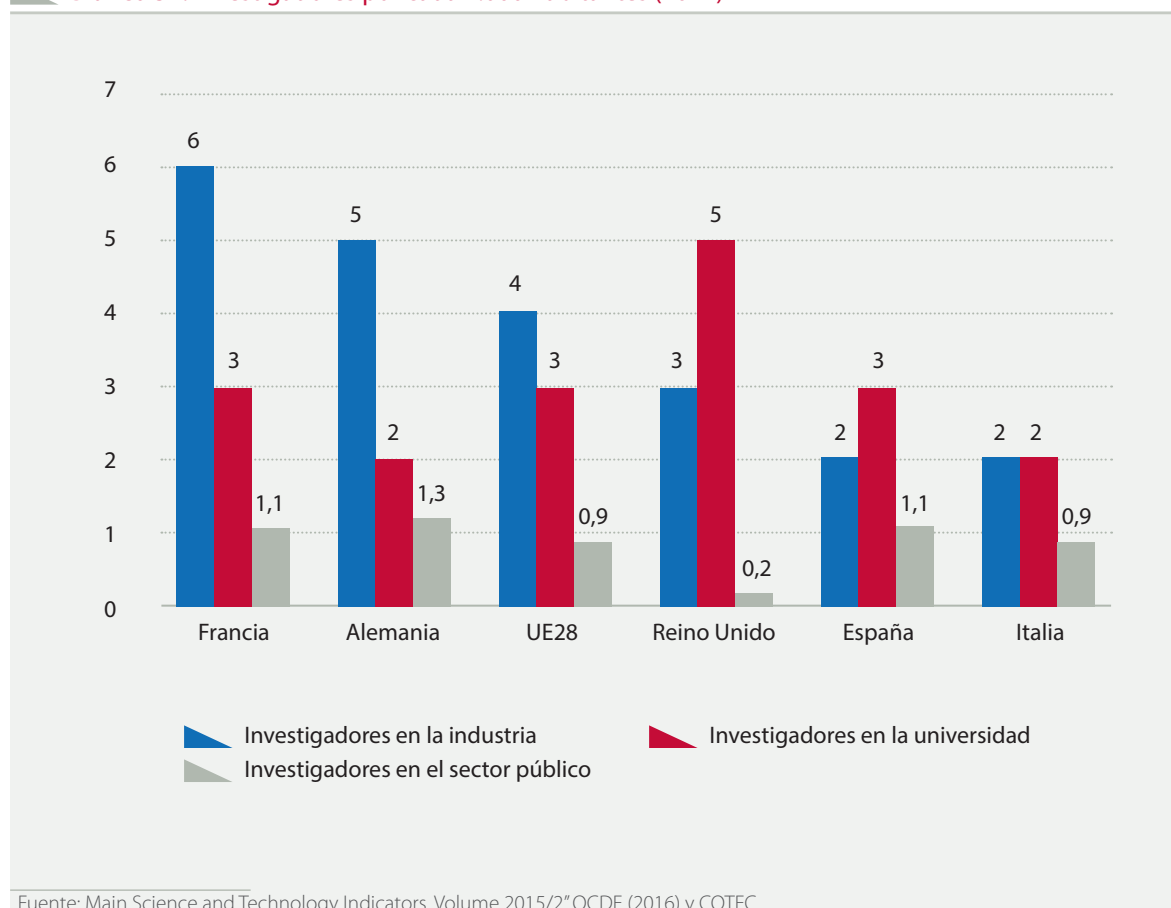
En España existe talento, ideas y potencial y una base importante de capital humano que ha mejorado en los últimos años, pero es necesario seguir avanzando e insistiendo en este camino, mejorando aspectos como la especialización y priorizando la educación como el eje principal y fundamental del desarrollo futuro, del conjunto de la economía, de las empresas y de la sociedad.

La calidad del capital humano es probablemente el factor que más condiciona el éxito o el fracaso de las sociedades y de las empresas, ya que es su principal ventaja competitiva, especialmente en un mercado cada vez más competitivo. La globalización de la economía y la innovación tecnológica, hacen del talento la principal respuesta al desafío de la competitividad. Es algo que afecta a los países en general y a las empresas e individuos en particular.

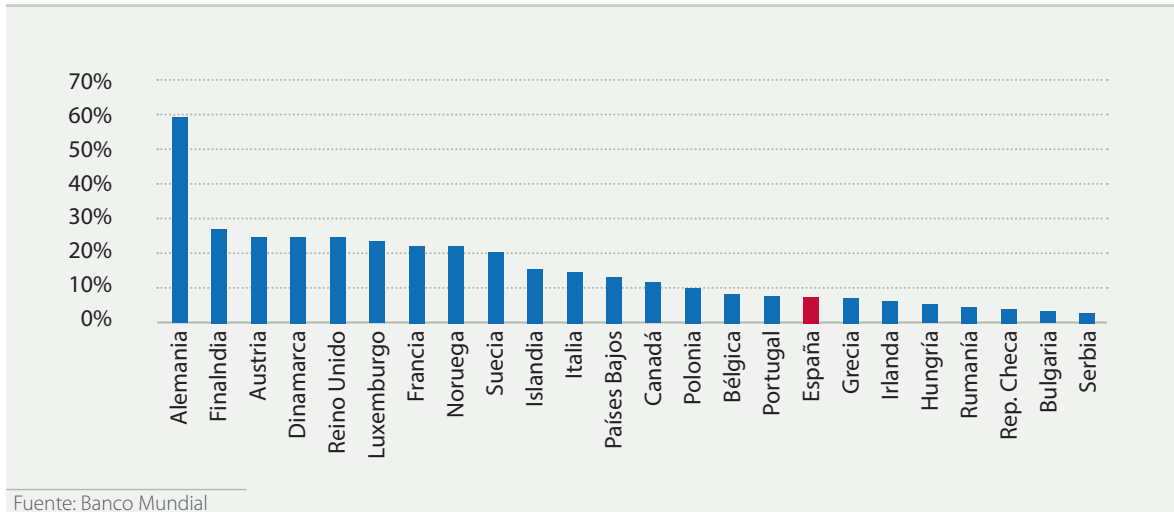
La gestión del talento depende de la capacidad de seleccionar, incentivar, atraer, retener y desarrollar a las personas, de forma que contribuyan a su crecimiento personal y consecuentemente, al de la empresa.

No es sencillo establecer indicadores que permitan identificar el nivel de talento de una sociedad o un país. Si se analiza el nivel de investigadores en la industria, España presenta un nivel bajo, mientras que en el sector público y en la universidad se sitúa en niveles similares a países de nuestro entorno. También se observan niveles bajos si analizamos las solicitudes de patentes por residente.

**Gráfico 37. Investigadores por cada 1.000 habitantes (2014)**



**Gráfico 38. Solicitud de patentes de residentes por cada 1.000 habitantes (2014)**



Por tanto, en España existe un amplio margen de mejora en relación al capital humano, tanto desde el punto de vista de educación como de formación. Son numerosos los indicadores que sitúan a nuestro país lejos de las estadísticas de nuestros principales competidores, tanto en abandono escolar como en los resultados del Informe Pisa de la OCDE. No obstante, se ha mejorado mucho en los últimos años y cada vez se tiene más en cuenta el factor talento como elemento diferenciador y ventaja competitiva de mayor relevancia. De la misma forma se debe seguir trabajando en la equiparación del prestigio de la formación de orientación profesional como una verdadera formación específica y funcional que facilita al alumno una buena salida profesional. Por su parte, la especialización es también un factor de diferenciación del que deben ser conscientes especialmente las universidades si se quiere mejorar la calidad formativa e integrarla a nivel internacional como centros de referencia.

Finalmente se debe apostar por una mayor formación continua de la población de manera que exista un reciclaje y adquisición constante de conocimientos que permitan una mejora de la calidad del capital humano para que éste, a su vez, revierta en un incremento del tamaño empresarial.

## 2.2. El mercado de trabajo

El funcionamiento del mercado de trabajo es para la gran mayoría de las empresas uno de los principales retos de nuestra economía. No parece razonable asumir tasas de desempleo que duplican a la de nuestros homólogos europeos ni que la destrucción de empleo sea la principal palanca de ajuste en los periodos de recesión. Entre 2007 y 2013, años de la crisis, la tasa de desempleo de Alemania pasó del 8,5% al 5,2%, la de Francia, del 8% al 10,2%, en Italia del 6,1% al 12,1% y en España, que partía de tasas similares, del 8,2% al 26,1%.

La crisis supuso también la destrucción de 345.000 empresas, un número en proporción superior a la media europea, lo que demuestra, una vez más, la relevancia del tamaño como factor de estabilidad económica y

social. Las pymes son las más vulnerables en los momentos complicados, por ello es importante aumentar la dimensión media de nuestro tejido productivo como elemento clave para la sostenibilidad del empleo.

### 2.2.1. Características del mercado de trabajo español

Si analizamos una serie histórica ampliada del mercado de trabajo, podemos distinguir varios periodos diferenciados. Entre 1975 y 1995, aproximadamente, el número de ocupados se mantuvo relativamente constante, situándose en el entorno de los 12,5 millones de trabajadores. A partir de ese momento, sin embargo, nuestro país experimentó una época de fuerte ampliación del número de activos y ocupados que alcanzó su máximo en 2007, con un total de 20,7 millones de personas empleadas. Tras la crisis, volvieron a perderse cuatro millones de empleos, con un mínimo en el primer trimestre de 2014 de 16,9 millones de ocupados, que han ido recuperándose progresivamente en los últimos años, hasta alcanzar los 18,5 millones actuales.

#### a. Evolución del empleo por género

En relación al género, se estrecha la brecha entre el número de mujeres y hombres ocupados. La incorporación de la mujer al mercado laboral ha permitido pasar de 4,3 millones de empleadas en 1995 a 8,4 millones en la actualidad, duplicando prácticamente la cifra inicial, mientras que el número de ocupados varones se incrementaba en el mismo periodo en un 47%. La siguiente tabla detalla la evolución del empleo en esta primera etapa:

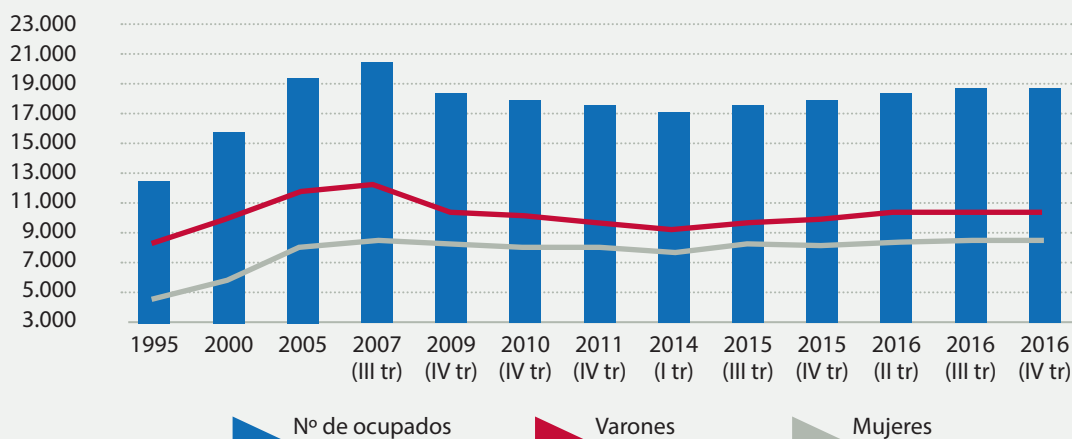
**Tabla 4. Incremento del número de ocupados por género durante la fase expansiva**

	1995-III tr 2007	
Hombres	+3.921,10	+47,5%
Mujeres	+4.242,30	+97,9%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Mientras en 1995 las mujeres representaban el 34% de los ocupados totales, hoy en día ese porcentaje se haya elevado al 45,4%.

**Gráfico 39. Evolución del empleo por género**



Fuente: EPA

Esta menor diferencia entre el número de ocupados de ambos géneros se explica también por la mayor resistencia del empleo femenino durante la crisis. Así, tal y como muestran los datos de la EPA, mientras que en el periodo recesivo entre el tercer trimestre de 2007 y el primer trimestre de 2014 el número de ocupados varones descendía en más de 3 millones de personas, lo que suponía una caída del 24,7%, el número de mujeres lo hacía en 792.000, un 9,2%. La siguiente tabla recoge la evolución del número de ocupados en esta segunda etapa:

**Tabla 5. Reducción del número de ocupados por género durante la crisis**

	III tr 2007- I tr 2014	
Hombres	- 3.010,30	- 24,7%
Mujeres	- 792,50	- 9,2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La recuperación de los últimos trimestres, por su parte, ha sido más homogénea, con un aumento del número de ocupados del 9,9% entre los hombres, 906.300 personas, y del 8,4% entre las mujeres, 651.200. La siguiente tabla detalla la evolución del empleo en esta tercera etapa:

**Tabla 6. Incremento del número de ocupados por género desde el final de la crisis**

	I tr 2014-IV tr 2016	
Hombres	+906,3	+9,9%
Mujeres	+651,2	+8,4%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

### *b. Evolución del empleo según relación laboral*

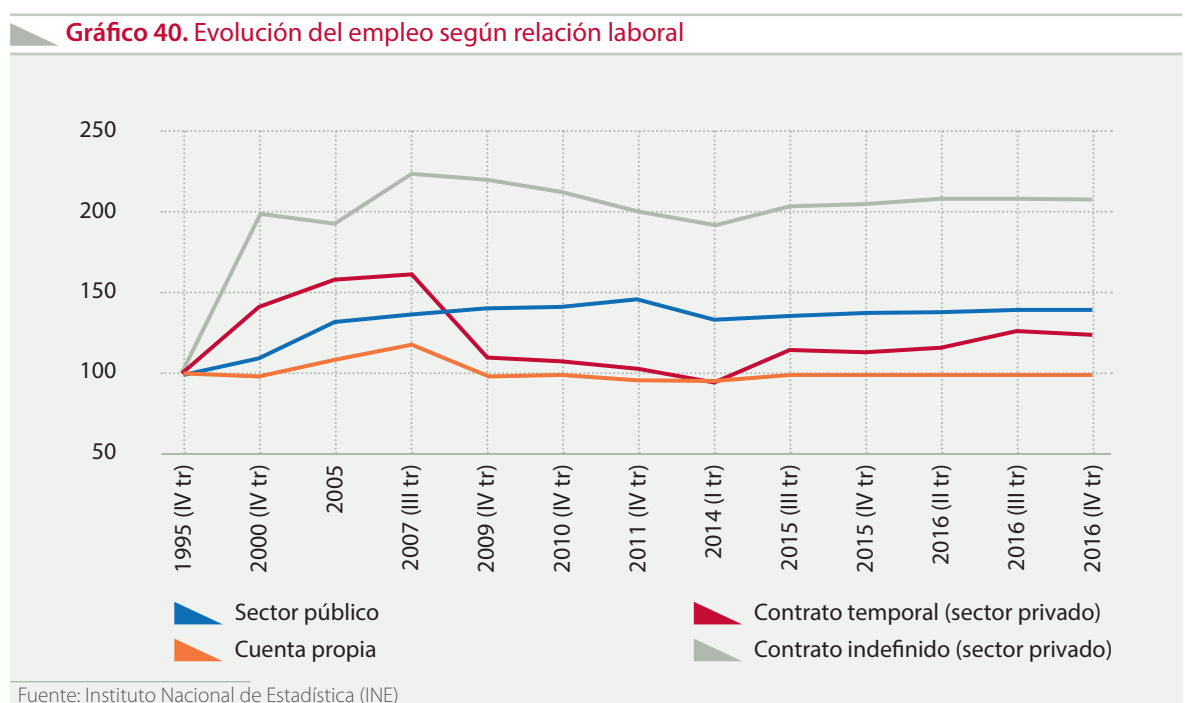
La evolución en los últimos años no ha sido tampoco igual para todos los colectivos y formas de contrato. A partir de los datos de la EPA se observa un progreso desigual en función del tipo de relación laboral, que podemos agrupar en cuatro grandes categorías:

- I. **Funcionarios:** la seguridad es total, con perfiles de formación media superiores a la media laboral, lo que justifica también sueldos superiores. Su número se estabiliza en torno a los 3 millones de personas a pesar de las limitaciones en las tasas de reposición, la mejora de las nuevas tecnologías y la cada vez mayor prestación de servicios por parte de las empresas privadas.
- II. **Indefinidos:** tras la última reforma se reducen las indemnizaciones por despido a 33 días en caso de improcedencia y a 20 días en caso de procedencia. Son el colectivo más numeroso, en el entorno de los 9 millones, y se identifica más con trabajadores de mayor edad. Sufren en menor medida las dificultades de la crisis al estar protegidos por una barrera de salida como es la indemnización.

III. **Temporales:** es el grupo identificado tradicionalmente con los sectores estacionales, aunque se observa también una relación directa con determinados colectivos como los jóvenes o las personas con menor formación, utilizándose asimismo como periodo de prueba. Han sido los que más han sufrido las consecuencias de la crisis, pero también los que más crecen en épocas de bonanza. En el último trimestre del año 2016 ascendían a 3,4 millones de personas.

IV. **Cuenta propia:** representan el 13,6% del mercado de trabajo, es decir, son 3,1 millones de personas, los mismos que hace 20 años.

Tal y como recoge el siguiente gráfico, la evolución desde 1995 en base 100 muestra un mejor comportamiento de los indefinidos, seguidos de los empleados públicos, mientras que los temporales han registrado una evolución más irregular y los trabajadores por cuenta propia apenas han experimentado variación.



Al analizar cada una de las categorías mencionadas por separado, observamos cómo los contratos indefinidos del sector privado, que es donde se acumula el mayor número de trabajadores (cerca del 50% del total), lideraron la creación de puestos de trabajo en términos absolutos en la primera etapa (1995-2007), para registrar posteriormente una destrucción de cerca de un millón de empleos indefinidos entre 2007 y 2014, lo que supone un porcentaje inferior a su peso en el conjunto del empleo, y una recuperación de 640.600 empleos ya en el último periodo.

Los empleados públicos, por su parte, presentaron una evolución poco acompasada con la del sector privado, siendo el colectivo que mostró una mayor estabilidad. Tras el inicio de la crisis, el empleo en el sector público continuó creciendo, añadiendo más de 300.000 nuevos puestos de trabajo, y sólo se comenzó a corregir esa tendencia a partir de 2012, momento en el que España se encontraba al borde del rescate financiero.



Los contratos temporales son los que han mostrado una mayor volatilidad en estos años, con una destrucción de casi el 50% del total en la etapa de crisis (representaban en torno a un 20% de los ocupados totales) y un importante crecimiento en el último periodo, de casi 800.000 nuevos empleos. Es decir, se está recuperando, principalmente, gran parte del empleo temporal destruido durante la crisis.

En el caso de los contratos por cuenta propia, por último, lo más relevante es el hecho de que en los últimos años apenas se han recuperado el 15% de los puestos destruidos durante la crisis, por lo que es, precisamente en este apartado, donde existe todavía un amplio margen de mejora.

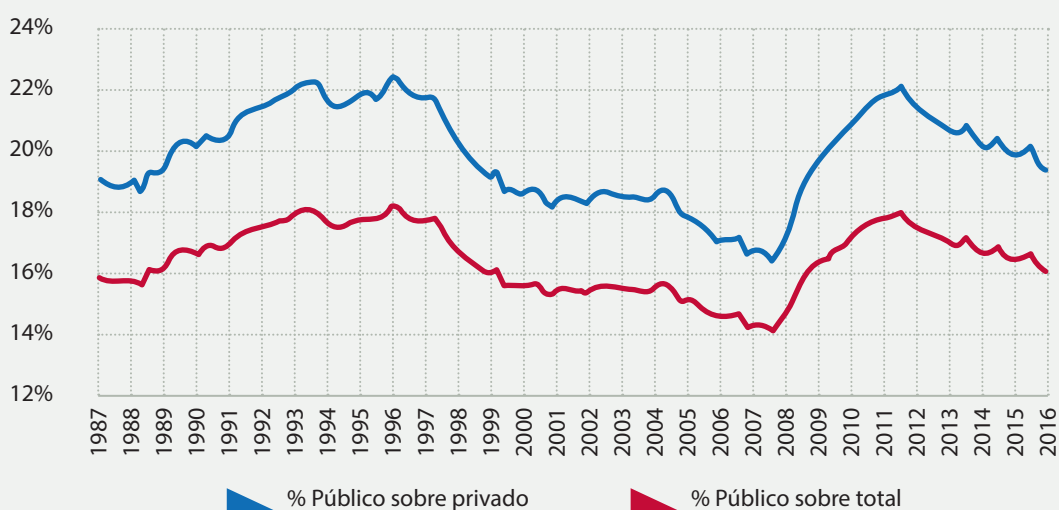
**Tabla 7. Evolución del número de ocupados según relación laboral**

	1995-III tr 2007	III tr 2007-Itr 2014	Itr 2014-IV tr 2016
Ocupados total	+8.163,40	- 3.802,80	+1.557,50
Contrato indefinido (sector privado)	+5.046,90	- 1.088,30	+640,60
Variación %	+123,5%	-11,5%	+7,6%
Sector público	+701,90	- 69,90	+65,60
Variación %	+32,6%	-2,3%	+2,2%
Contrato temporal (sector privado)	+1.713,80	- 2.007,40	+749,80
Variación %	+58,5%	-43,2%	+28,4%
Cuenta propia	+455,60	- 637,20	+100,90
Variación %	+12,8%	16,3%	+3,3%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como hemos visto, mientras el número de ocupados en la crisis descendió en casi 4 millones de personas, el empleo en el sector público apenas mostró diferencias entre 2007 y 2014. Este hecho ha supuesto que el porcentaje de empleo público sobre empleo total haya pasado de representar cerca del 14% al inicio del periodo recesivo al 18% en 2012 y al 16,1% actual.

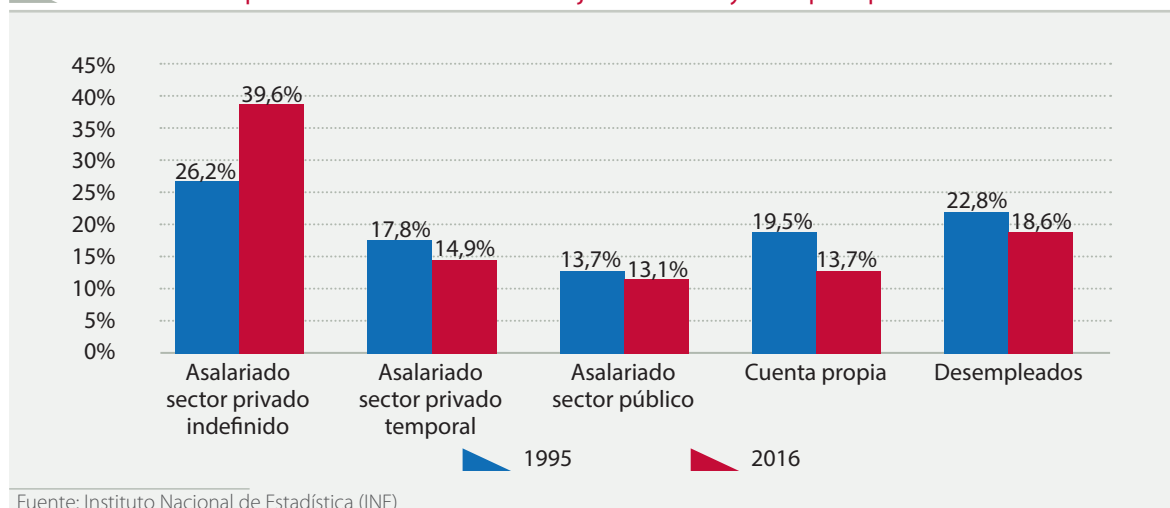
**Gráfico 41. Evolución del peso del empleo público en el mercado laboral**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por tanto, si comparamos la fotografía del mercado laboral español transcurridos los últimos 20 años, se observa un aumento significativo del número de asalariados, que se ha sustentado tanto en el incremento de la empleabilidad como en un trasvase significativo desde la categoría trabajadores por cuenta propia. Es decir, cada vez hay más personas trabajando y cada vez los individuos optan más por el trabajo por cuenta ajena. Esta creación de nuevos trabajos ha sido, además, principalmente de carácter indefinido. El porcentaje de asalariados en esta categoría ha pasado de representar el 26% del total al 39%, mientras que el peso de los temporales se ha reducido en 3 puntos.

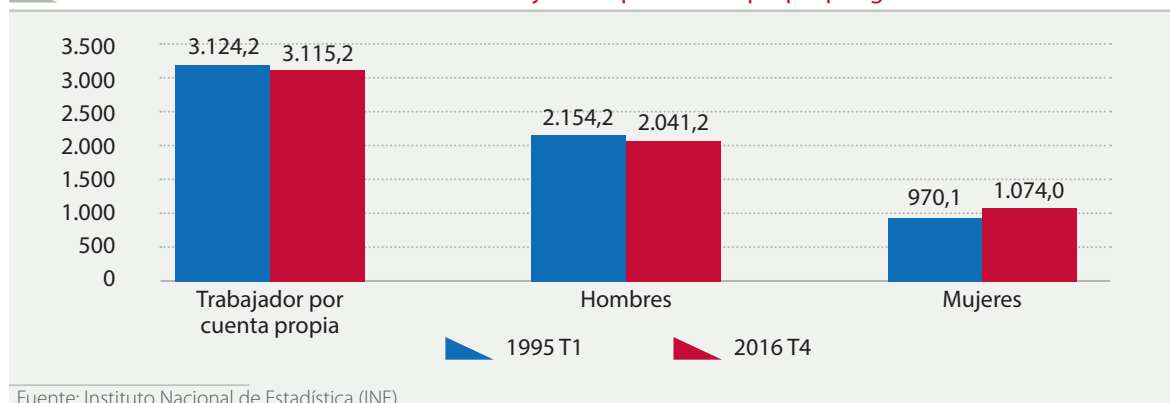
**Gráfico 42. Comparación de mercado de trabajo entre 1995 y 2016 por tipo de relación laboral**



Los trabajadores por cuenta propia son, por tanto, la modalidad que ha experimentado una mayor reducción pasando de representar el 19,5% en 1995 al 13,7% en 2016. Este descenso podría estar sustentado tanto en elementos culturales y generacionales como en las propias condiciones del marco económico y empresarial. Llama especialmente la atención el débil papel de los jóvenes en el inicio de proyectos empresariales por cuenta propia.

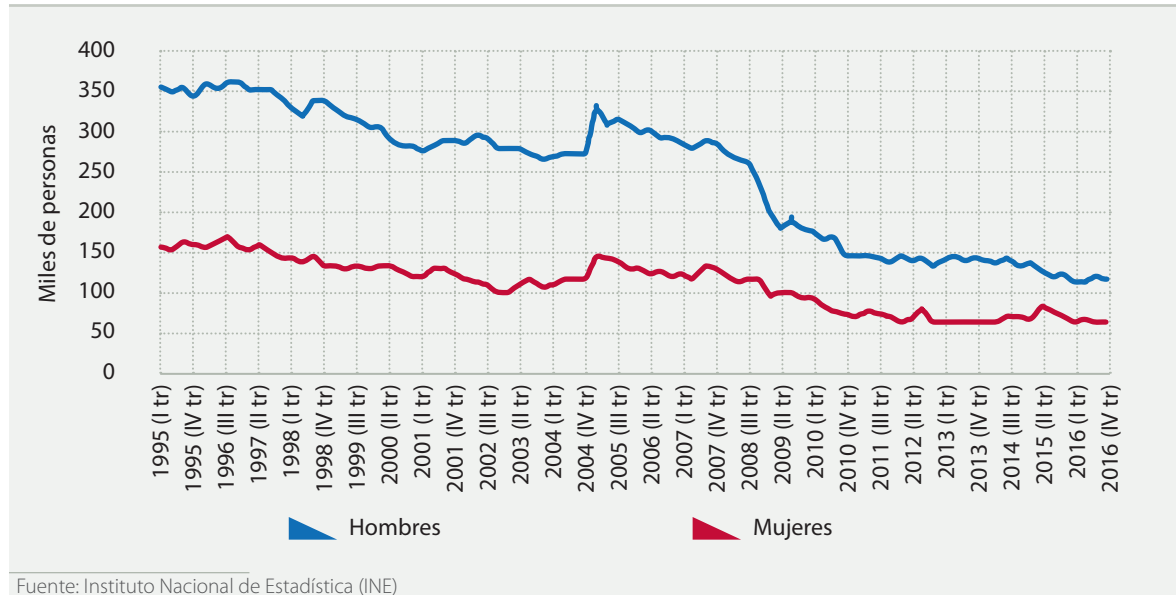
Este descenso del peso relativo de los trabajadores por cuenta propia sobre el total de ocupados se debe a un estancamiento en su número que se ha mantenido prácticamente desde el inicio de la serie. Tal y como observamos en el siguiente gráfico, mientras que en 1995 había en nuestro país 3,1 millones de trabajadores por cuenta propia, el dato ha permanecido prácticamente invariable en las últimas décadas. El ligero aumento del número de mujeres emprendedoras, en casi 100.000 personas, ha permitido compensar la caída de los trabajadores por cuenta propia varones.

**Gráfico 43. Evolución del número de trabajadores por cuenta propia por género**



Tal y como muestra el siguiente gráfico, este descenso del perfil emprendedor es más acentuado si cabe entre los jóvenes, donde ambos géneros experimentan un descenso en el número de trabajadores por cuenta propia, aunque mientras que las mujeres han venido registrando un descenso paulatino y moderado, el número de trabajadores por cuenta propia jóvenes varones ha experimentado una contracción significativa, que fue especialmente abrupta entre 2005 y 2011. Se ha pasado así de algo más de medio millón de trabajadores por cuenta propia jóvenes en 1995 a apenas 200.000 en 2016. Es probable que haya una parte de estos trabajadores por cuenta propia que hayan mejorado sus condiciones laborales, aunque sigue siendo un número elevado.

**Gráfico 44. Evolución de trabajadores por cuenta propia jóvenes (16-25 años) por género**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

El deterioro del empleo juvenil ha provocado, por otra parte, un efecto desánimo que tiene su reflejo en el número de jóvenes activos entre 16 y 24 años. Tal y como se observa en el siguiente gráfico, este número ha pasado en los últimos años de 2,5 a 1,4 millones, experimentando un descenso generalizado y constante desde 2008.

**Gráfico 45. Población activa entre 16 y 24 años**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Esta evolución se explica tanto por la reducción de los flujos de entrada a la búsqueda activa de empleo, como también por un incremento de la salida de jóvenes desde la actividad a la inactividad, desincentivados y desanimados por la destrucción de empleo experimentada durante la crisis, el aumento del tiempo de permanencia en desempleo y las dificultades para incorporarse al mercado laboral. Por ello, es especialmente importante fomentar la contratación en prácticas y las becas, para que los estudiantes o recién titulados puedan acceder a experiencias que les permitan adquirir conocimientos útiles para su futuro profesional.

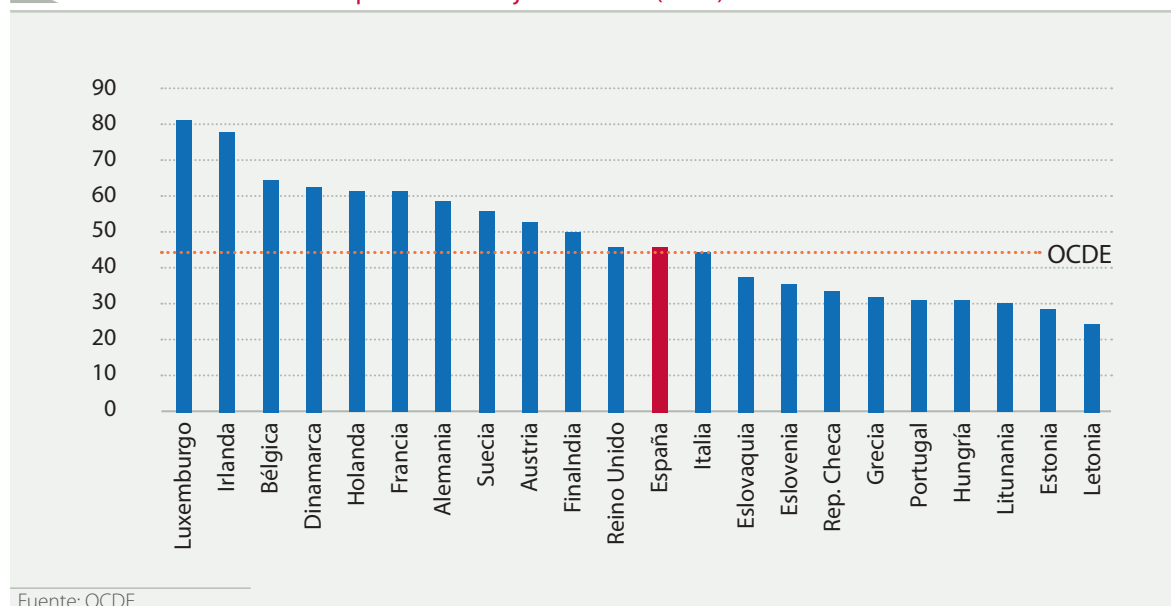
### 2.2.2. Análisis de la productividad

Como hemos venido observando, el mercado de trabajo español se ha caracterizado en los últimos años por una tasa de desempleo más alta que la media europea (aunque llegó a situarse en niveles similares en 2007), elevada inestabilidad, concentrada especialmente en los trabajadores temporales, y una pérdida progresiva de peso específico de los trabajadores por cuenta propia o emprendedores, especialmente llamativa en el caso de los jóvenes.

Esta elevada tasa de desempleo es consecuencia, entre otros factores, pero de manera significativa, de la diferencia entre salarios y productividad. Mientras que los salarios se fijan de acuerdo a convenios colectivos (nacionales, provinciales o de empresa) de forma exógena, la productividad depende de la formación, la capacidad de organización, la especialización, el talento, etc., muchos de ellos relacionados, como se ha analizado en secciones anteriores, también, con el tamaño empresarial, la educación y la formación.

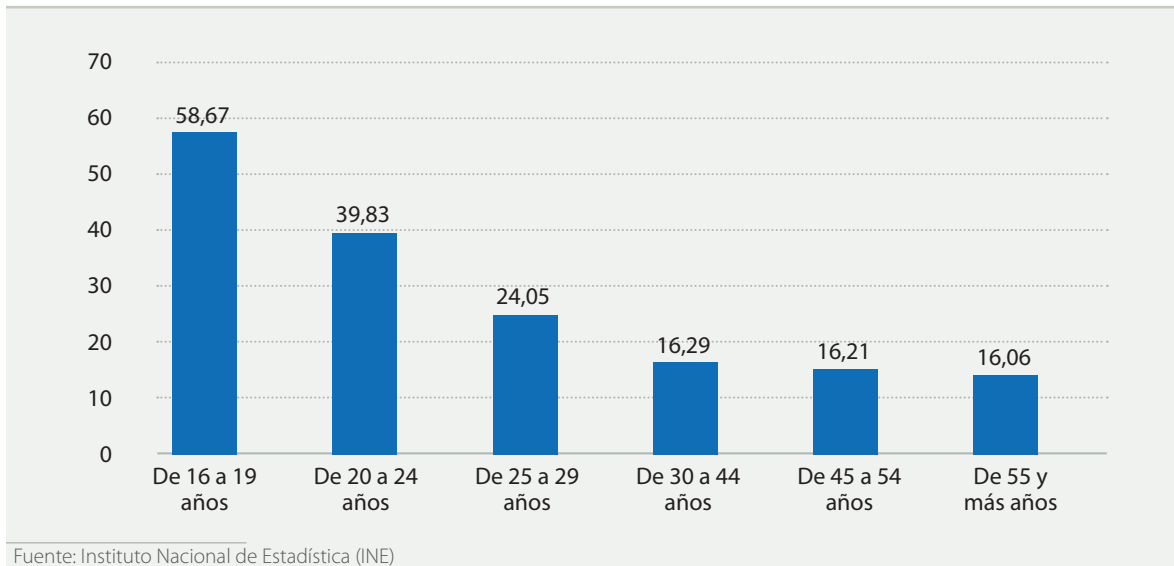
Tal y como se observa en el siguiente gráfico, España presenta niveles de productividad en la media de las principales economías desarrolladas, pero sensiblemente por detrás de sus principales homólogos europeos. No obstante, la productividad medida en relación a la facturación puede mostrar distorsiones según la localización de las empresas.

**Gráfico 46. Productividad por hora trabajada en USD (2014)**



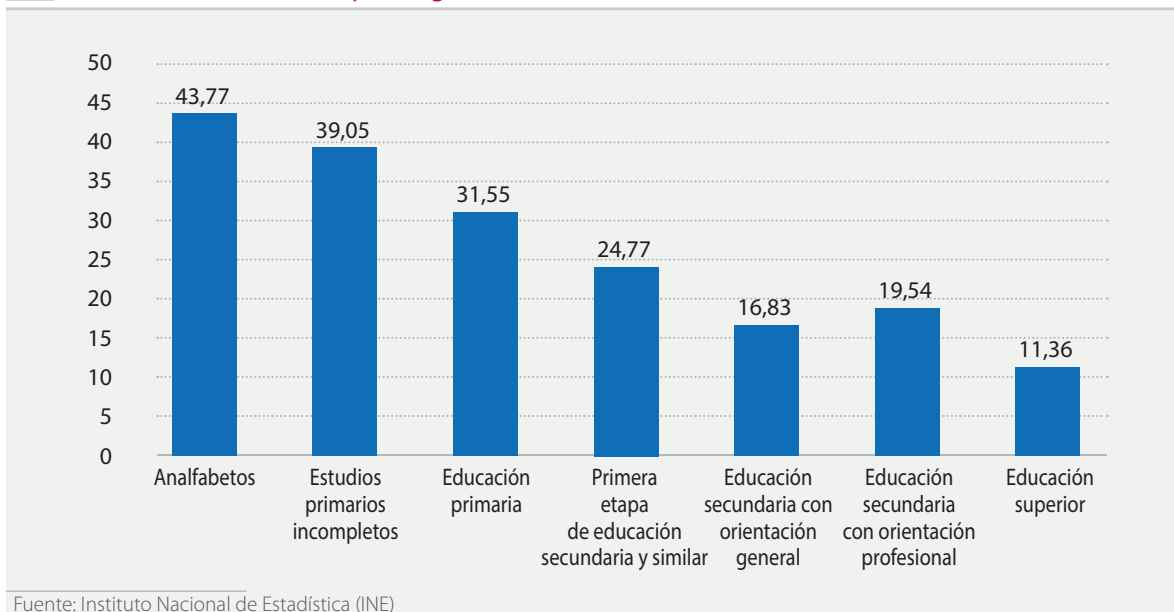
Al igual que esta brecha entre salarios y productividad produce diferencias en la tasa de desempleo a nivel internacional, lo mismo ocurre a nivel regional o entre diferentes colectivos de trabajadores. Así, aquellos grupos sociales en los que existe una mayor diferencia entre su productividad real y sus salarios, que son los fijados por convenio, son los que presentan tasas de desempleo más elevadas, como es el caso de los jóvenes. Como vemos en el siguiente gráfico, la tasa de desempleo se va reduciendo significativamente a medida que aumenta su edad, es decir, su experiencia profesional.

**Gráfico 47. Tasa de desempleo por edades (IV trimestre 2016)**



Lo mismo ocurre con aquellos colectivos que presentan un menor nivel de formación. Tal y como se observa en el siguiente gráfico, la tasa de desempleo de las personas sin estudios supera el 43%, la de los activos con estudios primarios incompletos, el 39%, y la de aquellos con educación primaria, el 31%, frente a un desempleo del 11,36% entre aquellos individuos con educación superior.

**Gráfico 48. Tasa de desempleo según nivel de formación**



### 2.2.3. Análisis de los salarios

#### I. Estructura salarial

El análisis del comportamiento de los salarios estudiado en la encuesta de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística para 2014, publicada a finales de 2016, nos permite obtener, también, algunas ideas interesantes.

A nivel territorial, los salarios más elevados en el año 2014 correspondieron a País Vasco (27.786,57 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (26.570,35) y Comunidad Foral de Navarra (24.700,78). Estos territorios, junto con Cataluña y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, presentaron unas ganancias medias anuales superiores a la media nacional. Por su parte, Extremadura (19.180,57 euros), Canarias (19.436,48) y Galicia (20.195,89) presentaron los salarios más bajos.

**Tabla 8. Ganancia media regional anual por trabajador (2014)**

	<b>Euros</b>
Total	22.858,17
Andalucía	20.784,42
Aragón	22.095,79
Asturias, Principado de	22.045,29
Balears, Illes	21.322,08
Canarias	19.436,48
Cantabria	21.199,83
Castilla y León	20.524,83
Castilla-La Mancha	20.644,88
Cataluña	23.927,17
Comunitat Valenciana	20.639,58
Extremadura	19.180,57
Galicia	20.195,89
Madrid, Comunidad de	26.570,35
Murcia, Región de	20.717,07
Navarra, Comunidad Foral de	24.700,78
País Vasco	27.786,57
Rioja, La	21.954,10

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de estructura salarial

Por nivel educativo, observamos cómo existe un incremento a medida que aumenta el nivel de formación, siendo los licenciados y doctores universitarios los que obtienen una retribución mayor, con una media de 35.493 euros anuales.

**Tabla 9. Ganancia media anual por trabajador y nivel de formación (2014)**

	<b>Total</b>
Todos los estudios	22.858,17
Menos que primaria	14.384,24
Educación primaria	15.765,18
Primera etapa de educación secundaria	18.040,94
Segunda etapa de educación secundaria	21.266,78
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	24.710,29
Diplomados universitarios y similares	28.281,94
Licenciados y similares, y doctores universitarios	35.493,89

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de estructura salarial

Por último, si analizamos el nivel salarial en función del tamaño de la empresa, observamos cómo la retribución media de los empleados es superior en el caso de las empresas grandes, de más de 200 trabajadores.

**Tabla 10. Ganancia media anual por trabajador en función del tamaño de la empresa (2014)**

	<b>Total</b>
Todos los tamaños	22.858,17
de 1 a 49	18.830,77
de 50 a 199	24.367,80
200 y mas	28.065,44

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de estructura salarial

## II. Características de la negociación colectiva

La ley obliga a todos los trabajadores y empresas a someterse a lo negociado en el convenio correspondiente, ya sea nacional, provincial o de empresa, incluso aunque no pertenezcan a las organizaciones firmantes del acuerdo, por lo que es un acuerdo de «eficacia general automática».

La negociación colectiva se estructura en tres niveles: el nacional, el provincial y el de empresa. En el nacional las organizaciones patronales y los sindicatos más representativos en el ámbito de una industria determinada establecen los salarios y las condiciones laborales mínimas. En el provincial los sindicatos y los empresarios del sector pueden acordar unos salarios y unas condiciones laborales que por lo general mejoran las fijadas en el acuerdo nacional. Y en el de empresa los trabajadores pueden mejorar las condiciones anteriores si los sindicatos que operan en el centro de trabajo y el empresario llegan a un nuevo acuerdo. Si no se firma un convenio de empresa el acuerdo del sector (nacional o provincial) se aplica de manera automática. Este sistema genera diferentes niveles de salarios mínimos (por sector, región, empresa) superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

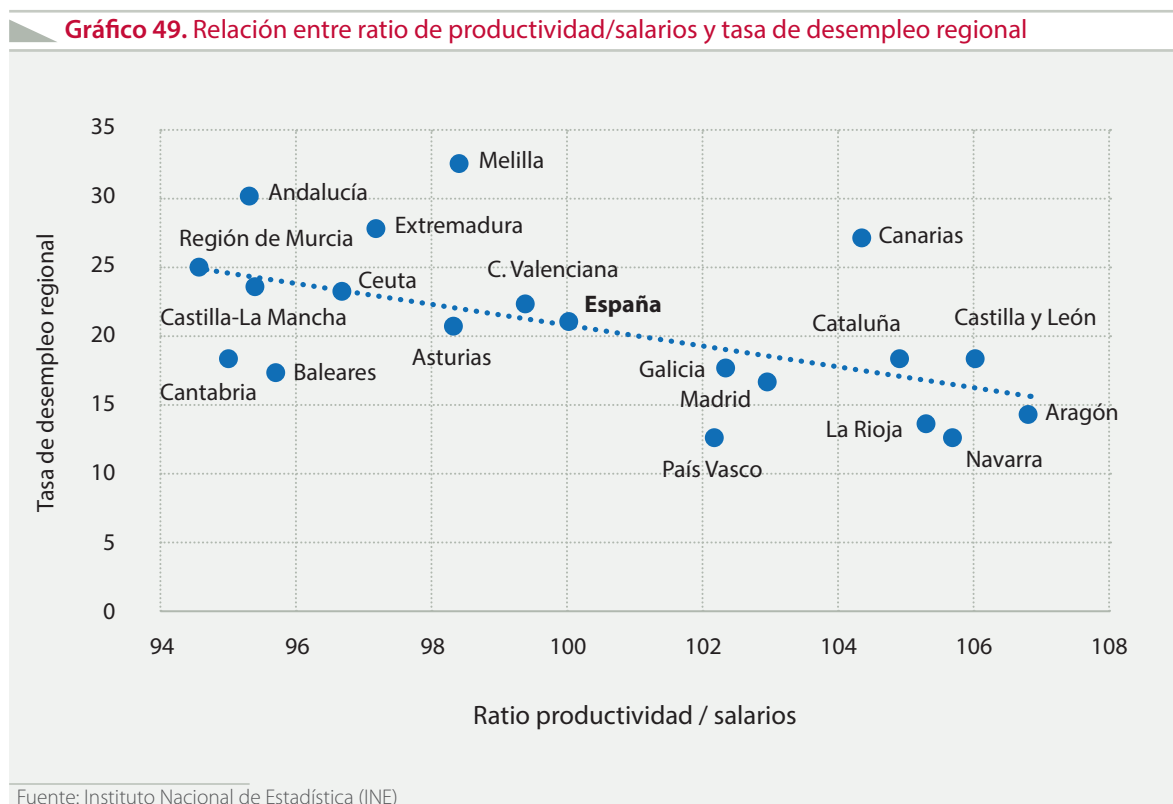
De esta forma, los salarios están influidos principalmente por factores externos a la situación de las propias empresas y están poco relacionados con los niveles de productividad de los propios trabajadores.

### 2.2.4. Productividad y salarios

Como hemos venido analizando en los apartados anteriores, la diferencia entre la productividad y los salarios puede considerarse una de las principales causas que explican la tasa de desempleo, afectando de manera más significativa a determinados colectivos.

Si analizamos, por ejemplo, la ratio entre la productividad y salarios por Comunidades Autónomas frente a la tasa de desempleo regional, recogido en el siguiente gráfico, observamos cómo existe una relación inversamente proporcional entre ambas variables. En aquellas Comunidades donde la productividad por empleado es proporcionalmente mayor a la media nacional de lo que lo es el salario, la tasa de desempleo es inferior, como es el caso de todas las que se encuentran por encima del valor 100 y especialmente en País Vasco, Madrid, La Rioja, Navarra o Aragón.

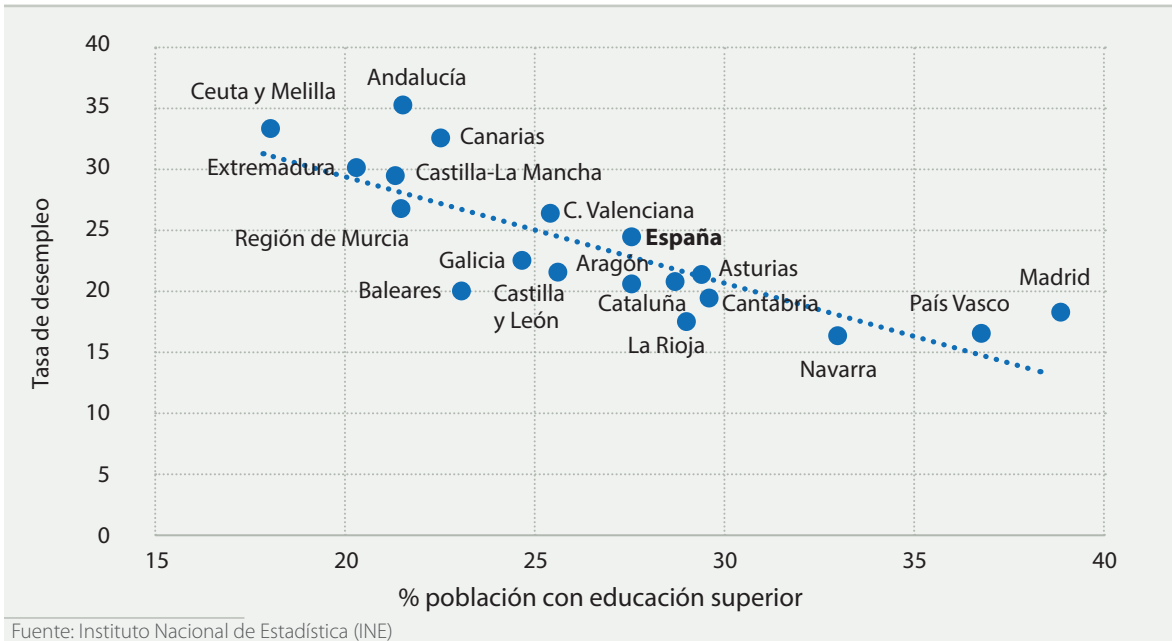
Lo contrario ocurre en Comunidades como Andalucía, Extremadura, Castilla La Mancha o Murcia, que presentan algunas de las tasas de desempleo más elevadas del territorio nacional.



Esta relación se mantiene si analizamos de manera individual el nivel de formación de cada una de las Comunidades Autónomas, que podría ser considerado como uno de los principales determinantes de la productividad, y la tasa de desempleo regional. Observamos, así, en el siguiente gráfico, cómo a mayor nivel de estudios, menor nivel de desempleo. Regiones como Madrid, País Vasco o Navarra, donde el porcentaje de la población con estudios superiores es más elevado, presentan las tasas de desempleo más bajas de todo el país.

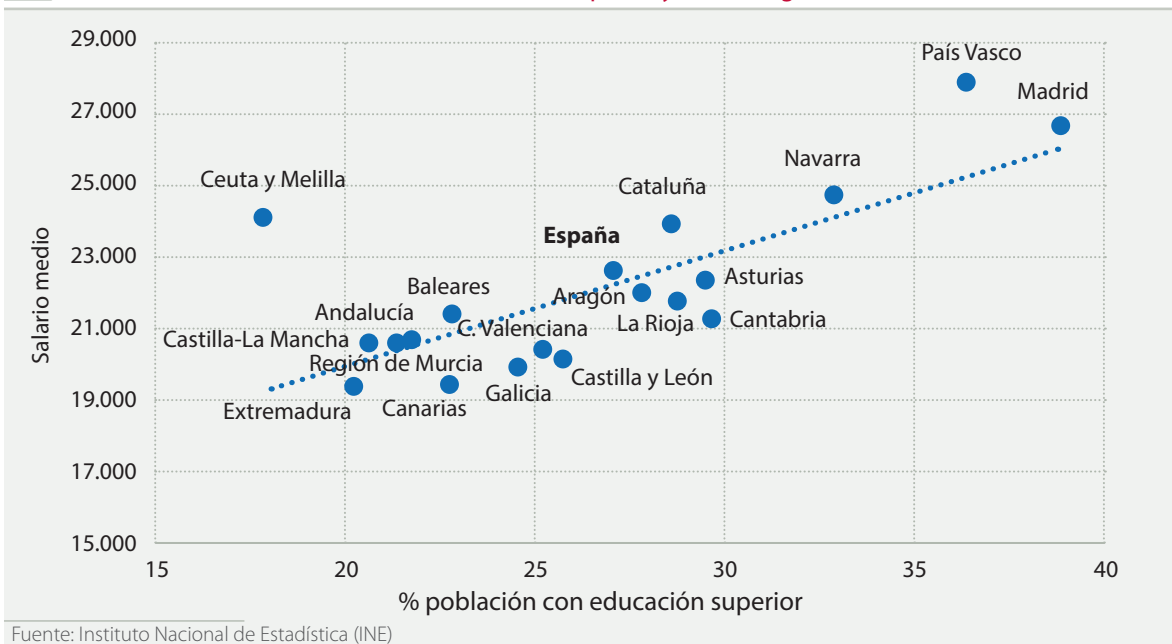


**Gráfico 50. Relación entre nivel de formación superior y tasa de desempleo regional**



En la misma línea, si comparamos el nivel de formación con el nivel salarial, observamos como existe también una relación directa positiva entre un mayor porcentaje de la población con estudios superiores y un sueldo medio más elevado.

**Gráfico 51. Relación entre nivel de formación superior y salario regional medio**



### 2.2.5. El papel de la reforma laboral

La reforma laboral se acuerda entre los agentes sociales en 2012, en un momento de fuerte destrucción de empleo en el que era necesaria una reacción ágil. Es una reforma que, a pesar de la urgencia con la que se aprobó, fue completa y contribuyó a establecer un nuevo marco de relaciones entre la empresa y los

trabajadores, mejorando la capacidad para hacer frente a la dura situación. El ámbito de la reforma fue muy amplio y trató temas tan diversos como la empleabilidad, la contratación, la jurisdicción social, el despido en el sector público, la conciliación de la vida laboral y familiar, las políticas activas de empleo, la regulación del subsistema de formación profesional para el empleo o la protección al desempleo.

De entre todos ellos, el siguiente apartado se centra en tres aspectos relevantes para el fomento del dinamismo empresarial y la capacidad de crecimiento de nuestras empresas: la flexibilidad interna, la eficacia del mercado de trabajo y la lucha contra el fraude.

Respecto a la flexibilidad interna, se busca facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la empresa y corregir la dualidad del mercado de trabajo (protección desigual de los trabajadores). Por otro lado, se elimina la rígida clasificación profesional generalizando el sistema de grupos profesionales, con lo que se facilita la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones. Además, se pretende mejorar la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo a través de la simplificación de los trámites para la reducción de la jornada laboral, o la suspensión, por reducida demanda, del contrato.

Se moderniza la negociación colectiva, dando prioridad a los convenios de empresa para que así los representantes de los trabajadores y el empresario puedan consensuar un acuerdo que se adapte a sus necesidades y particularidades, y para facilitar a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue).

En relación a la eficacia del mercado de trabajo, se busca armonizar nuestra legislación con la de los países de nuestro entorno. De este modo, queda extinguida la relación laboral por causas empresariales, siendo ahora necesaria la clarificación de las causas del despido para evitar la excesiva judicialización. Además, se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos, y se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para reducir la dualidad en el mercado de trabajo, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades. Para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo es de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. La indemnización por la extinción del contrato indefinido es de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades.

Con el fin de combatir el fraude y la economía sumergida, se propone un nuevo Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se impulsa que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general, en beneficio de la comunidad, a través de convenios de colaboración con las Administraciones Públicas. Por otro lado, para reducir el absentismo injustificado, que ocasiona a la empresa un elevado coste económico y organizativo, se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido, teniendo en cuenta únicamente el absentismo del trabajador. A su vez, a través de las mutuas de accidentes de trabajo se permite evaluar la incapacidad temporal.

Los resultados de la reforma, junto con otras medidas de política económica, han sido alabados por numerosos organismos internacionales y han contribuido decisivamente a salir de una de las crisis más importantes de nuestra historia.

### 2.2.6. Complejidad de las relaciones contractuales

En la actualidad existen cerca de 20 modalidades distintas de contrato de trabajo en España, muchos de los cuales son apenas conocidos y utilizados. El marco es, además, extraordinariamente complejo dada la existencia de distintas submodalidades dentro de alguno de los tipos contractuales existentes que, unidos a los que cabría denominar como tipos básicos, multiplican las fórmulas de contratación disponibles. A lo anterior se une el hecho de que la regulación del contrato a tiempo parcial observa, también, una complejidad excesiva en sus reglas, incorpora una significativa rigidez en la organización del trabajo y proyecta la percepción de sobrecostes desproporcionados.

Sin embargo, la mayoría de estos contratos no se utilizan. Las cinco principales modalidades contractuales (eventuales, por obra y servicio, interinidad, indefinido ordinario y los convertidos a indefinido) representaron el 98% de los contratos durante el periodo 2010-2015. Por su parte, los contratos temporales (eventual, obra y servicio e interinidad) representaron el 90% de los contratos realizados en este periodo.

A esta maraña contractual hay que añadir toda una serie de incentivos distintos a la contratación que presentan cláusulas específicas con una gran volatilidad a lo largo del tiempo. Todo ello introduce tal grado de incertidumbre a la decisión de contratar y genera tales costes administrativos para las empresas (sobre todo las jóvenes y pequeñas), que se traduce en una mayor contratación a través de la figura más simple, el contrato temporal eventual, incluso aunque afecte negativamente a la eficiencia de la empresa. Obviamente, esta complejidad también dificulta las tareas de la inspección de trabajo.

Las ventajas de tal diversidad de modos de contratación son difíciles de justificar, mientras que la evidencia empírica en la literatura económica en contra de la complejidad y la rigidez del marco regulatorio es robusta. Es necesario, por tanto, tender hacia una simplificación contractual que dinamice y facilite la contratación y favorezca el conocimiento por parte de la empresa y el empresario de las alternativas y posibilidades disponibles. Esto no solo redundará en una mejora de la contratación, sino que aumentará la capacidad de las compañías para ganar tamaño y dimensión.

Especialmente relevante es, también, facilitar la incorporación de los más jóvenes al ámbito laboral mediante fórmulas de becas o prácticas sencillas, efectivas y dinámicas que les permitan ir tomando contacto con la realidad empresarial y el mundo laboral.

### 2.2.7. Las políticas activas de empleo

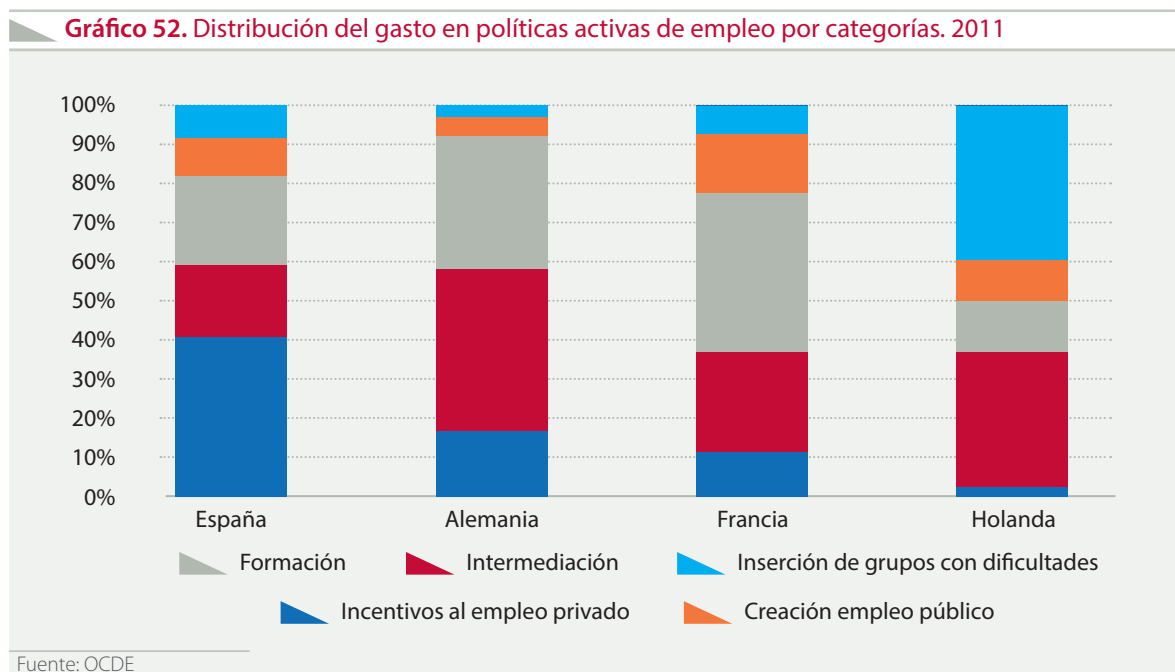
En las últimas décadas, las políticas públicas de los estados desarrollados han mostrado una importante preocupación por el aumento de la empleabilidad de los trabajadores como elemento fundamental de sus mercados laborales nacionales y de la competitividad de la economía en su conjunto. Junto a ello, se ha puesto también de manifiesto un intenso interés por el desarrollo de la cultura del emprendimiento o la mejora de la adaptabilidad de los trabajadores a las empresas.

Para la consecución de todos estos objetivos juegan un papel fundamental las políticas activas de empleo que pueden enmarcarse en cuatro grandes categorías:

- I. Medidas de formación tanto para desempleados, ya sea reglada o no, como formación en el empleo y experiencia laboral.
- II. Programas de incentivos para el sector privado, entre los que las herramientas más habituales son los subsidios salariales dirigidos a los empresarios mediante rebajas en las cotizaciones a la Seguridad Social. En este apartado se incluyen también incentivos al emprendimiento o políticas de asesoramiento para el inicio de un nuevo negocio.
- III. Programas directos de empleo en el sector público u otras actividades que producen bienes o servicios públicos.
- IV. Servicios de seguimiento y control orientados a la mejora de la eficiencia en la búsqueda de empleo, pero también con medidas punitivas, normalmente la retirada del subsidio de desempleo, si se comprueba que los desempleados no están realizando adecuadamente su tarea de búsqueda de empleo.

A principios de los 90, el gasto en España en Políticas Activas de Empleo era de los más bajos de la Unión Europea, pero a partir de entonces nuestro país fue aumentando su inversión hasta mantener entre 2000 y 2011 niveles cercanos al 0,9% del PIB. En los últimos años, sin embargo, se ha venido registrando de nuevo un descenso progresivo hasta situarse en 2015 en el entorno de los 5.000 millones de euros, un 0,46% del Producto Interior Bruto.

Si realizamos una comparativa internacional de la distribución de este tipo de gasto, observamos, en el siguiente gráfico, cómo España se caracteriza por dedicar la parte principal de sus recursos a incentivos al empleo privado, mientras que el porcentaje de gasto enfocado a intermediación o formación es sensiblemente inferior al de otros países de nuestro entorno.



Si analizamos también algunos de los modelos internacionales de referencia, como es el caso del modelo danés, el sueco o el holandés, observamos que presentan algunas características comunes. Principalmente, un mayor grado de exigencia hacia el desempleado en la búsqueda activa de empleo, obligándole a su participación en programas de activación y existiendo sanciones para aquellas personas que no muestren un esfuerzo suficiente en la búsqueda de trabajo o en la participación en dichos programas, incluso para aquellos que hayan perdido su puesto de trabajo innecesariamente. Estas sanciones se traducen en una reducción de su prestación que puede ascender hasta el 30%.

Más allá del nivel de gasto, lo que es realmente importante es la eficacia de este tipo de políticas y su capacidad para influir en la reducción de la tasa de desempleo y la empleabilidad, especialmente, de los colectivos más sensibles, como los jóvenes o los desempleados de larga duración.

En el caso de los primeros demandantes de empleo, es especialmente importante facilitar su incorporación al mercado laboral a través de programas de becas o prácticas que permitan solapar su formación con la progresiva adquisición de los conocimientos y la experiencia necesaria en el ámbito empresarial. El capital humano constituye la piedra angular para el progreso de toda sociedad y, en ese sentido, el propio trabajo debe ser entendido como un sistema de aprendizaje inverso para algunos de estos colectivos, en donde se aprende mientras se ejecutan tareas.

Es fundamental, también, someter todo este tipo de medidas a una evaluación rigurosa, permanente y sistemática, que permita conocer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y su verdadera eficacia. En este sentido, España se encuentra aún muy retrasada en comparación con el resto de países europeos, tanto si se comparan los datos de tasa de desempleo (especialmente el desempleo juvenil), como si se tienen en cuenta las críticas de la Comisión Europea por el mal uso de los fondos destinados a estas políticas.

### **Flexiseguridad: El caso danés**

Dinamarca es uno de los países que se caracteriza por promover mercados de trabajo flexibles, con bajos costes de contratación y despido, y, en consecuencia, alta rotación laboral. Estas medidas van acompañadas, sin embargo, por un fuerte sistema de protección social a quienes han perdido su trabajo, a través de elevados subsidios combinados con intensas políticas activas de empleo que permitan a los desempleados volver a estar ocupados en el menor tiempo posible.

Todo trabajador, al perder su empleo, recibe un elevado subsidio, por lo que las políticas activas de empleo están diseñadas para que el tiempo que los individuos están desempleados sea mínimo. De hecho, tras unos meses en el desempleo, todo trabajador está "obligado" a participar en medidas de activación, que pueden consistir en formación o asesoramiento. Tras este periodo, el trabajador debe demostrar su esfuerzo en la búsqueda activa de empleo si quiere seguir percibiendo el subsidio.

En la actualidad, a los beneficiarios de un subsidio de desempleo menores de 30 años de edad se les tiene que ofrecer (y ellos deben aceptar) algún tipo de política activa de empleo en los tres meses siguientes al cobro del primer mes de subsidio. Para los mayores de 30 años, este período se amplía a 12 meses tras el cobro del primer mes de subsidio.

El uso de las Políticas Activas de Empleo está muy extendido en Dinamarca. El tipo de política que cada trabajador desempleado debe recibir lo deciden trabajadores sociales o case workers, especialmente dedicados a estas tareas de activación. En 1994, alrededor del 20% de los desempleados participaba en este tipo de medidas, porcentaje que aumentó hasta el 40% en 2002, coincidiendo con un periodo de recesión, para descender ligeramente a partir de entonces.

La distribución de los trabajadores según el tipo de política activa se divide entre los que participan en programas de formación (45%), los que participan en programas en los que las empresas contratantes reciben subsidios a la contratación (36%) y el resto, casi un 20%, que participa en programas de orientación y ayudas al emprendimiento.

Este uso extensivo tiene su correspondencia en el coste de estas políticas que, al comienzo de la crisis, alcanzaba ya el 2% del Producto Interior Bruto danés, el más alto de todos los países europeos.

*El elevado desempleo de nuestro país es consecuencia de un conjunto de factores del que probablemente el más destacable sea la diferencia entre productividad y salarios. La menor productividad de nuestra economía, consecuencia en gran medida del menor grado de formación, afecta en mayor medida a colectivos como los jóvenes y los de menor formación. Un mayor tamaño de la empresa redundará en una mejora de la productividad y, por tanto, en una menor tasa de desempleo y mejores condiciones salariales.*

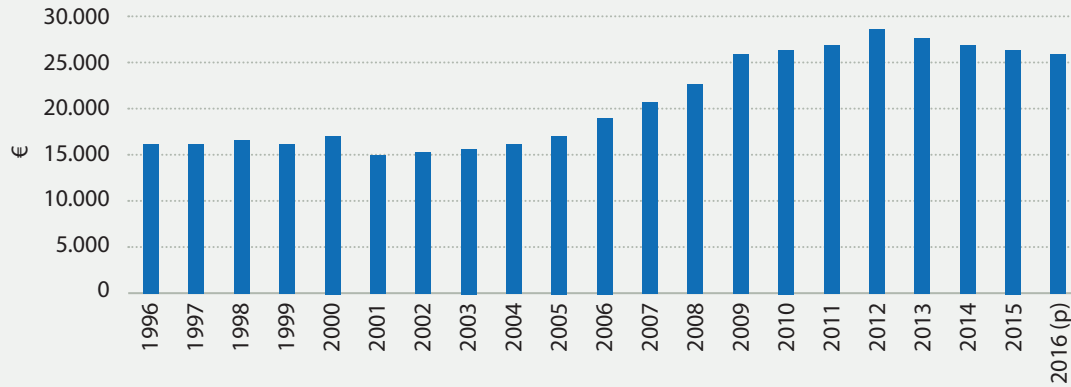
## **2.3. Eficiencia de las Administraciones Públicas**

### **2.3.1. El control del gasto público**

El modelo social europeo es envidiado por muchos países del mundo por sus elevadas prestaciones sociales, servicios públicos, infraestructuras, etc. Es un modelo que supone, sin embargo, una elevada gestión de recursos, que en el caso español se eleva por encima del 40% del PIB. Este es un porcentaje alto que requiere un estricto control, no solo desde el punto de vista financiero, sino también desde la evaluación de su eficiencia.

Este control es especialmente necesario si se tiene en cuenta que son gastos financiados por ciudadanos y empresas. Esto supone que cuanto mayor sea el número de obligados, más repartida estará la carga tributaria. Durante los últimos años, debido fundamentalmente al fuerte incremento del desempleo, el gasto público por ocupado se ha elevado considerablemente, tendencia que ha empezado a corregirse lógicamente al invertirse la tendencia en la creación de empleo.

**Gráfico 53. Gasto público consolidado por ocupado**



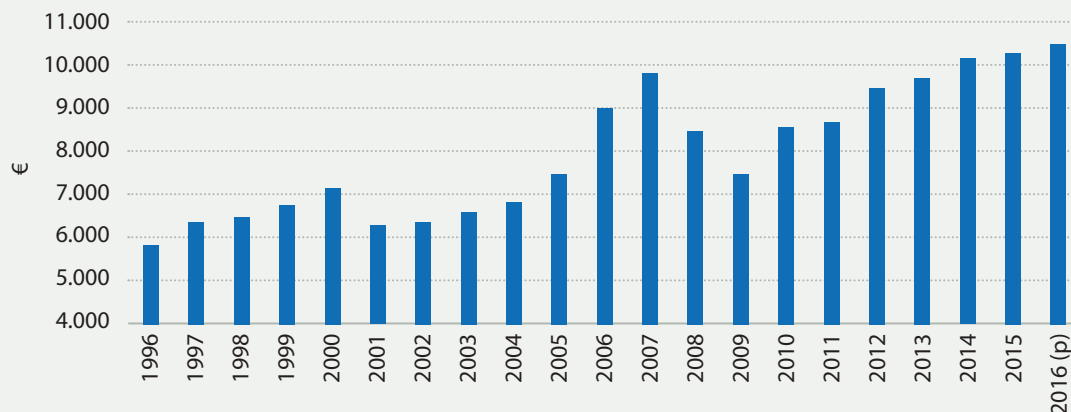
Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Instituto Nacional de Estadística

Este hecho resume el requisito fundamental para la sostenibilidad de las finanzas públicas: la capacidad de la economía para crecer y crear empleo depende, en gran medida, de la eficiencia de las Administraciones Públicas. La política presupuestaria es un instrumento fundamental de política económica cuya implementación debe llevarse a cabo de forma equilibrada, sin olvidar nunca su objetivo último, el crecimiento económico.

Después de años de crisis, donde el déficit público se elevó por encima del 11% del PIB, tanto las medidas de ajuste como la recuperación económica están permitiendo la consolidación presupuestaria de forma sostenida. Si durante los últimos años uno de los objetivos ha sido el desapalancamiento del sector privado, ahora es prioritario retornar a niveles de endeudamiento público controlados.

El mayor endeudamiento ha permitido, por ejemplo, la reducción de la morosidad pública a través del Fondo de Liquidez Autonómico y el Plan de Pago a Proveedores, algo que ha mejorado sustancialmente la situación financiera de muchos suministradores de servicios públicos y ha servido de palanca de crecimiento. Sin embargo, en un entorno todavía de recuperación, y con una elevada tasa de desempleo, nos encontramos en una situación en la que la recaudación por ocupado es la más alta de la historia, a pesar de mantener elevados déficits públicos.

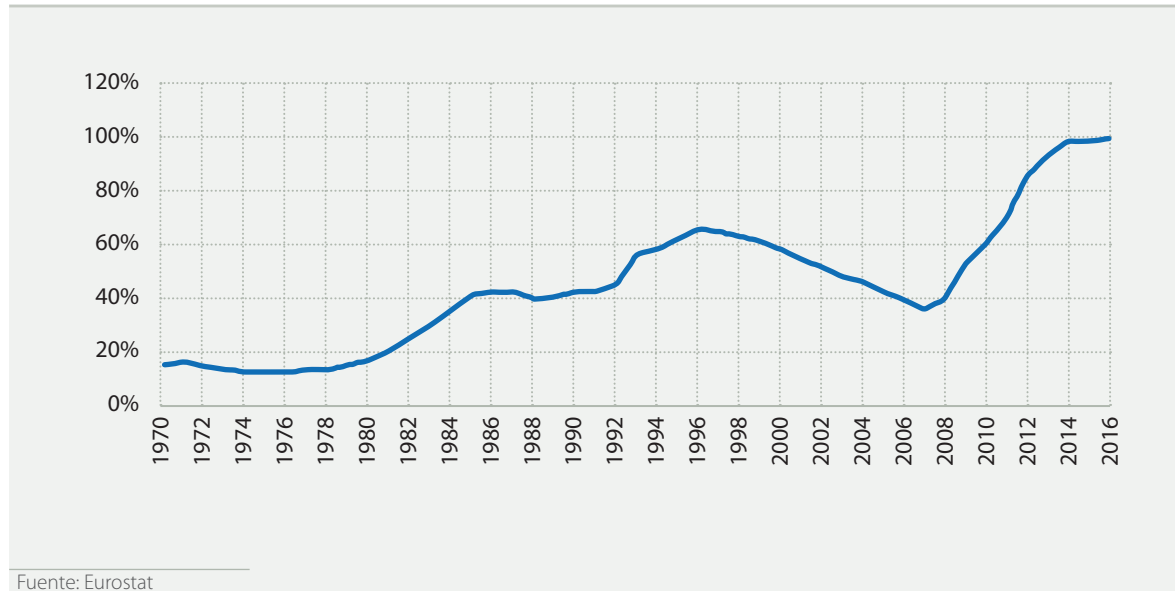
**Gráfico 54. Recaudación tributaria por ocupado**



Fuente: AEAT, Instituto Nacional de Estadística (INE)

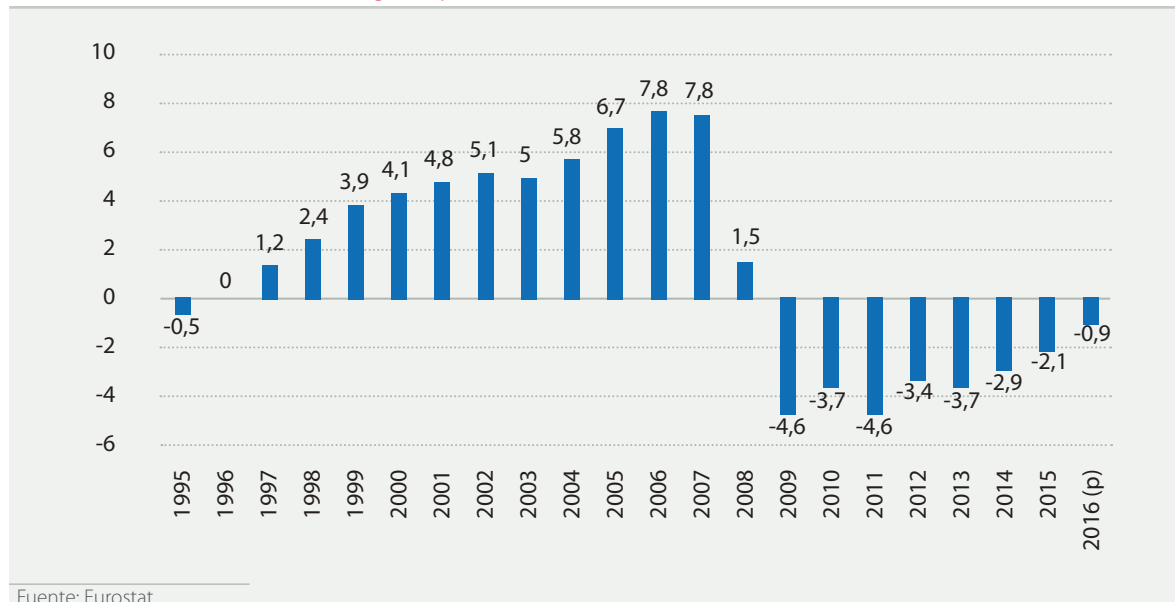
Estos déficits se han traducido en un importante incremento de la deuda pública, que se mantiene en los últimos años en torno al 100% del Producto Interior Bruto, sin tener en cuenta la deuda de las empresas públicas. El elevado crecimiento nominal, junto con una política de aumento de gastos por debajo del PIB nominal, debería permitir revertir esa tendencia en los próximos ejercicios.

**Gráfico 55. Evolución de la deuda pública en porcentaje del PIB**



Si bien es cierto que este fuerte incremento de deuda ha servido para normalizar las facturas pendientes de pago o la financiación del rescate bancario, también es verdad que parte de este endeudamiento está financiando gasto corriente (salarios, gastos de funcionamiento, etc.) desde 2009, tal y como muestra el siguiente gráfico.

**Gráfico 56. Financiación de gasto público corriente (% del PIB)**



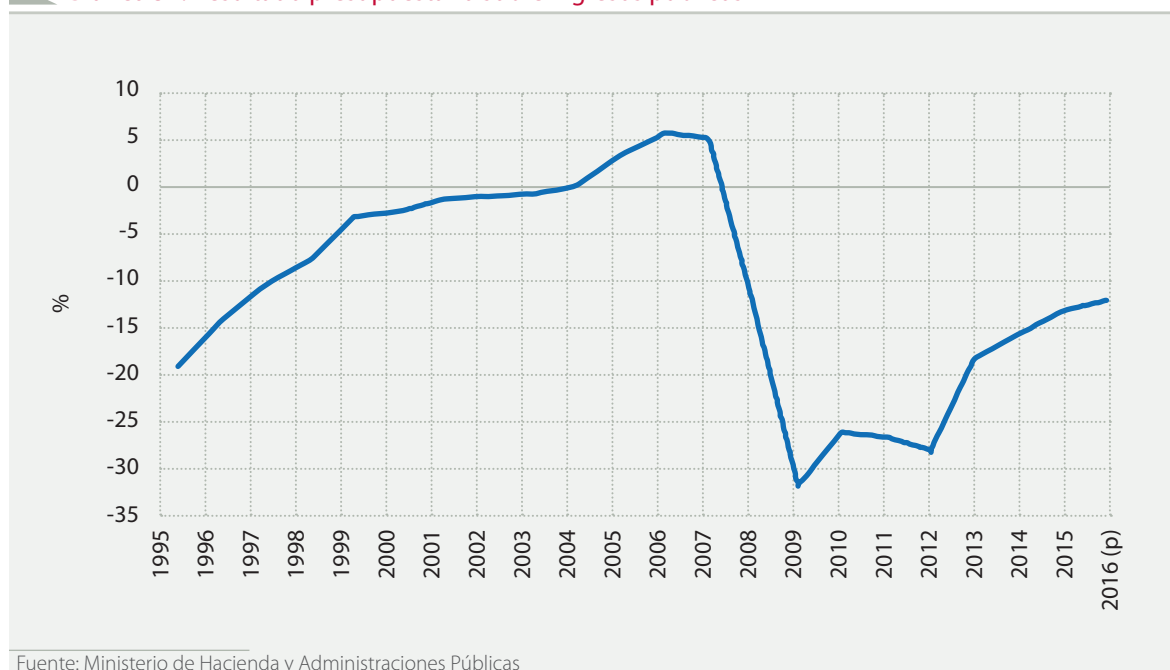


En un entorno cada vez más competitivo, es necesario llevar a cabo una evaluación continua para controlar el gasto, supervisar los servicios públicos, anticipar los problemas y mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas con el fin de hacer este modelo perdurable en el tiempo y garantizar la sostenibilidad de las prestaciones sociales.

El actual crecimiento económico y contexto de ligero incremento de precios está permitiendo aumentar la recaudación y reducir el déficit, pero es urgente continuar con reformas estructurales en la Administración Pública que permitan afrontar futuras situaciones en entornos financieros más complicados, con tipos de interés más elevados. Actualmente se está aprovechando la política monetaria del Banco Central Europeo para financiarse a tipos muy reducidos y, a pesar de ello, el gasto en este apartado supera los 30.000 millones de euros al año.

De alguna manera, el hecho de medir el déficit en relación al PIB parece que reduce la sensación de riesgo. Sin embargo, cualquier empresa mide sus resultados en relación a las ventas, y si se hiciera un ejercicio similar en el caso de las Administraciones Públicas, los datos mostrarían una situación más preocupante. Así, actualmente nos encontramos en un resultado presupuestario negativo sobre ingresos públicos por encima del 10%, porcentaje que llegó a superar el 30% en 2009.

**Gráfico 57. Resultado presupuestario sobre ingresos públicos**



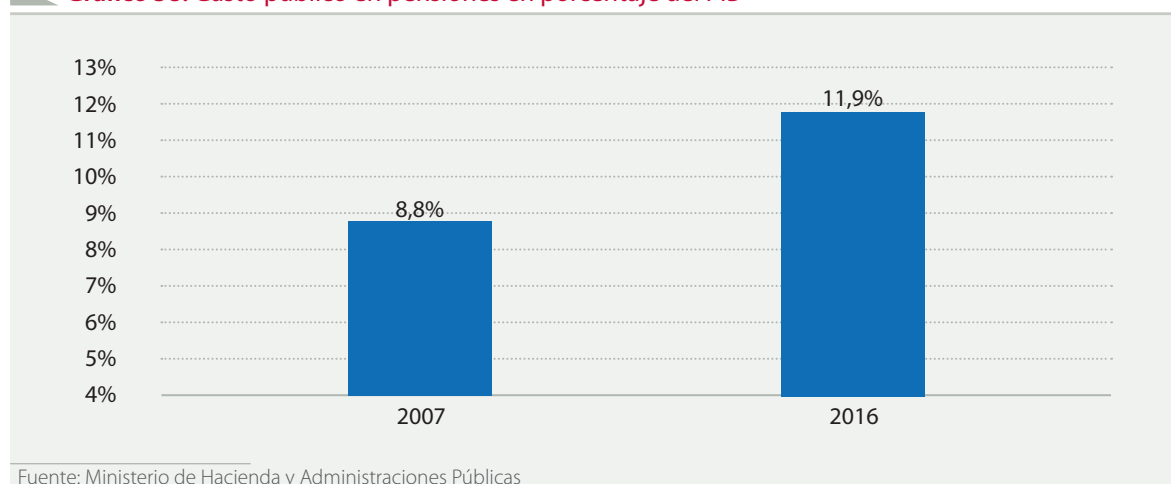
### 2.3.2. La estabilidad presupuestaria

El funcionamiento de las Administraciones Públicas es uno de los elementos que en mayor medida condiciona el crecimiento económico general y de las empresas en particular, a través del establecimiento del marco regulatorio, jurídico, legislativo y competencial en el que los agentes desarrollan su actividad; y mediante la gestión de los recursos públicos para la prestación de servicios a ciudadanos y empresas o el reparto de ayudas sociales.

La dimensión del sector público obliga a un uso racional lo más eficiente posible del conjunto de recursos públicos, ya que facilita la inversión y estimula la actividad económica, el crecimiento y la creación de empleo. La Administración ejerce también un papel determinante sobre la competitividad de la economía como catalizador de otros factores, por ejemplo, de la innovación, a través de su fomento o incluso a través del uso estratégico del gasto público; y, fundamentalmente, a través de la generación de confianza en los mercados, lo que contribuye a mejorar el acceso al crédito para el sector privado. Por tanto, la eficiencia de la Administración Pública es uno de los factores determinantes de la competitividad y del crecimiento de las empresas.

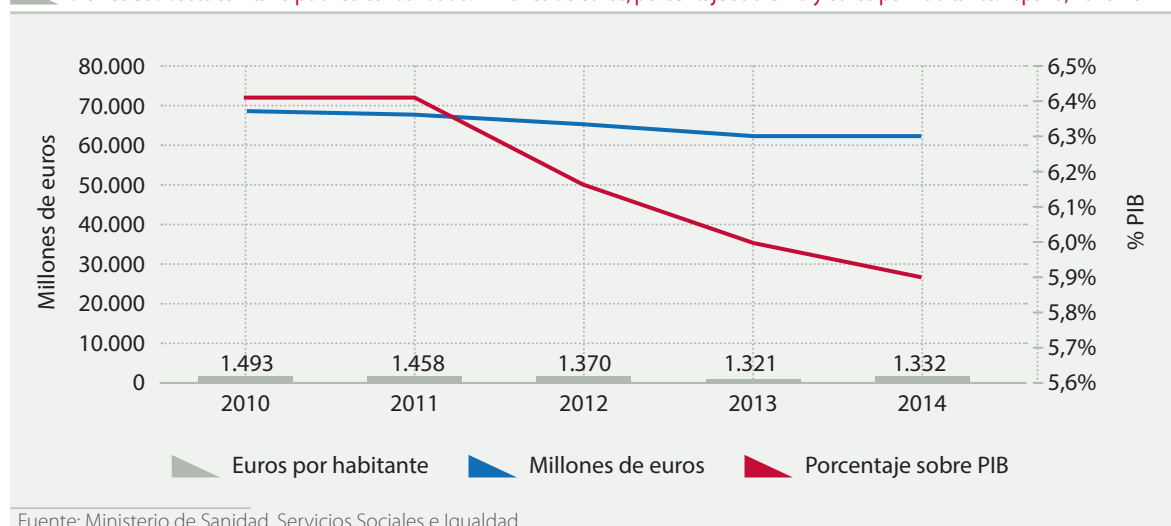
El déficit actual, es derivado en gran medida de la rigidez de algunas partidas presupuestarias, como por ejemplo las pensiones, prestaciones por desempleo, etc. Sólo entre 2007 y 2016 el gasto público en pensiones se incrementó en más de 3 puntos del PIB. Si bien es cierto que en estos años el PIB nominal no ha crecido a su potencial, sí contribuye a reflexionar sobre la importancia del crecimiento como factor de sostenibilidad del modelo social.

**Gráfico 58. Gasto público en pensiones en porcentaje del PIB**



Este hecho, en contraste, se observa claramente en el gasto sanitario, que ha visto reducido su porcentaje sobre el PIB a pesar de mantenerse como uno de los mejores sistemas sanitarios del mundo.

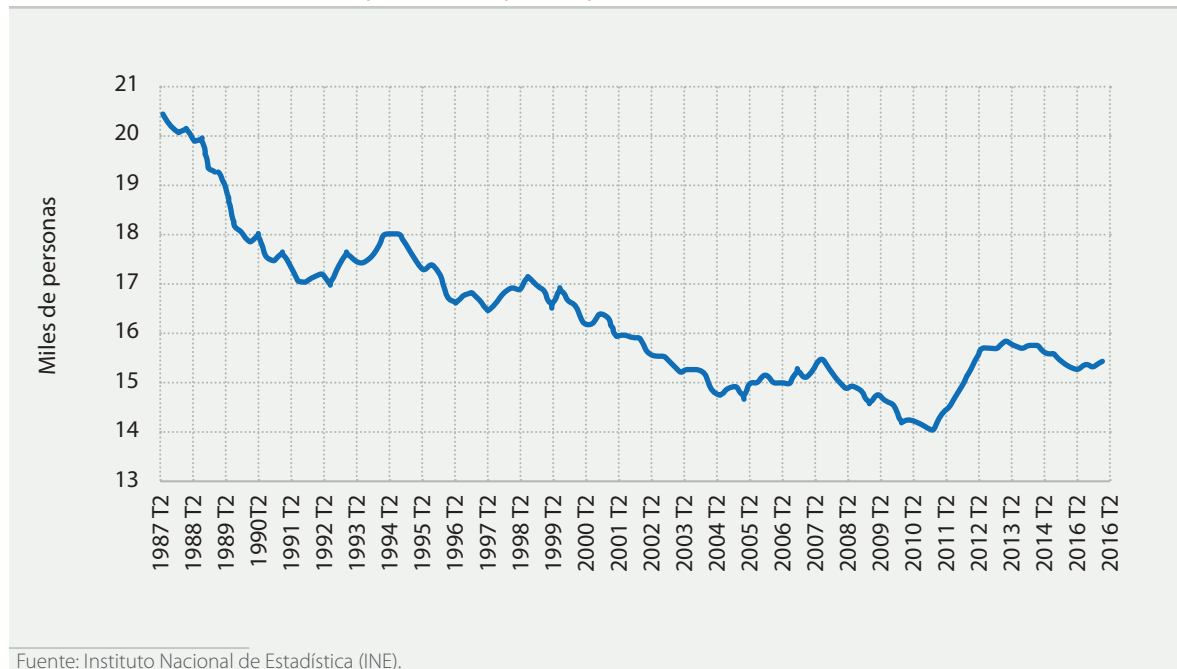
**Gráfico 59. Gasto sanitario público consolidado. Millones de euros, porcentaje sobre PIB y euros por habitante. España, 2010-2014**



La rigidez del gastos de las Administraciones Públicas en el peso de la economía se observa, también, si analizamos la evolución del empleo público, que desde finales de la década de los 80 ha experimentado un incremento significativo y continuado, solo alterado por periodos de crisis profundos como el vivido a comienzos de los 90 o la actual crisis financiera. Si en 1987 existían en nuestro país 1,8 millones de asalariados públicos, esa cifra alcanza hoy los 3 millones, de los que 1,7 millones trabajan para las CCAA, 0,6 millones en los entes locales, 0,5 millones en la Administración Central, 156.000 en las empresas e instituciones públicas y el resto en la Seguridad Social.

Este crecimiento, sin embargo, se enmarca en un entorno de crecimiento de la economía española en el que el número de ocupados pasó de 12,5 millones en 1995 a 20 millones en 2007. Nuestro país ha pasado de tener 1 funcionario por cada 20 personas en 1987 a 1 por cada 15 en la actualidad, poniendo una vez más de manifiesto la tendencia creciente o la rigidez a la baja, a pesar de los avances tecnológicos y la mayor colaboración con empresas privadas en la prestación de servicios.

**Gráfico 60. Población total por cada empleado público**



De alguna forma es un círculo virtuoso en el que la sostenibilidad del modelo social depende del crecimiento y el crecimiento depende de la austeridad presupuestaria, el control del gasto, un mayor reparto de la carga tributaria y una mayor estabilidad recaudatoria.

La ley de Estabilidad Presupuestaria introdujo reglas para aumentar el compromiso con la disciplina fiscal, conscientes de su relevancia como factor de confianza y crecimiento económico. La falta de flexibilidad del gasto y la inestabilidad de los ingresos hacen del presupuesto un instrumento que requiere compromiso, anticipación y consenso político, especialmente para determinadas partidas como pueden ser las pensiones.

Tras haber superado una de las peores crisis económicas, el esfuerzo realizado en los últimos años pone de manifiesto las dificultades para reorientar situaciones presupuestarias muy complicadas. Reconducir una situación presupuestaria con déficits superiores al 10% necesita mucho tiempo. Conjugar una política presupuestaria austera con los compromisos sociales, y que contribuya al crecimiento no permite giros bruscos en el diseño de la política fiscal, por lo que es necesario un enfoque a largo plazo en donde la gestión pública permita mejorar la eficiencia y el potencial de la economía.

El refuerzo normativo a través, no sólo de la ley de Estabilidad, sino también de la Constitución tras su reforma de 2011, sugiere un compromiso político que puede considerarse uno de los grandes logros de estos años.

*El artículo 135 de la Constitución Española queda redactado como sigue:*

*«1. Todas las Administraciones Públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria.*

*2. El Estado y las Comunidades Autónomas no podrán incurrir en un déficit estructural que supere los márgenes establecidos, en su caso, por la Unión Europea para sus Estados Miembros.*

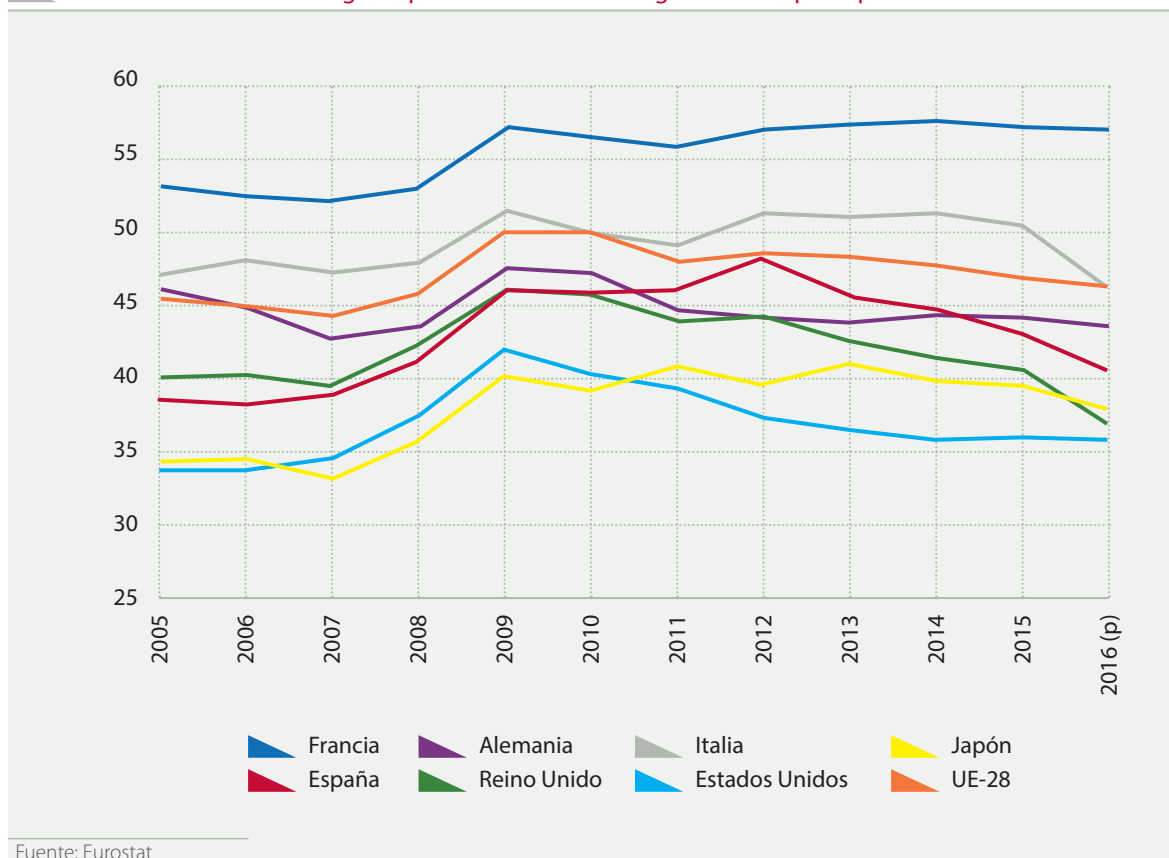
*Una ley orgánica fijará el déficit estructural máximo permitido al Estado y a las Comunidades Autónomas, en relación con su producto interior bruto. Las Entidades Locales deberán presentar equilibrio presupuestario.*

*3. El Estado y las Comunidades Autónomas habrán de estar autorizados por ley para emitir deuda pública o contraer crédito.*

Este compromiso político con el equilibrio presupuestario está condicionado por gastos de elevada rigidez, como ya se ha comentado, y por unos ingresos públicos en relación al PIB que se han situado en los últimos años en torno al 38%. Ese 38% marca de alguna manera, por tanto, la capacidad de nuestra economía para financiar el sector público.

En la mayor parte de las economías desarrolladas el sector público mantiene un tamaño y un papel muy significativo y aunque España no se encuentra entre las de mayor dimensión a nivel europeo, sí está por encima de países como Japón, Estados Unidos o Reino Unido y, además, su esfuerzo fiscal es superior. Observamos así, en el siguiente gráfico, cómo el peso de las Administraciones en la economía española superó en 2016 el 40% del PIB, en Alemania el 44% y en Francia se situó cerca del 57%. Existen, sin embargo, notables diferencias entre el modelo europeo continental y el ámbito anglosajón o japonés en el que estos porcentajes se sitúan por debajo del 38%. En todo caso, se trata de volúmenes significativos.

**Gráfico 61. Evolución del gasto público sobre PIB en algunas de las principales economías mundiales**



Fuente: Eurostat

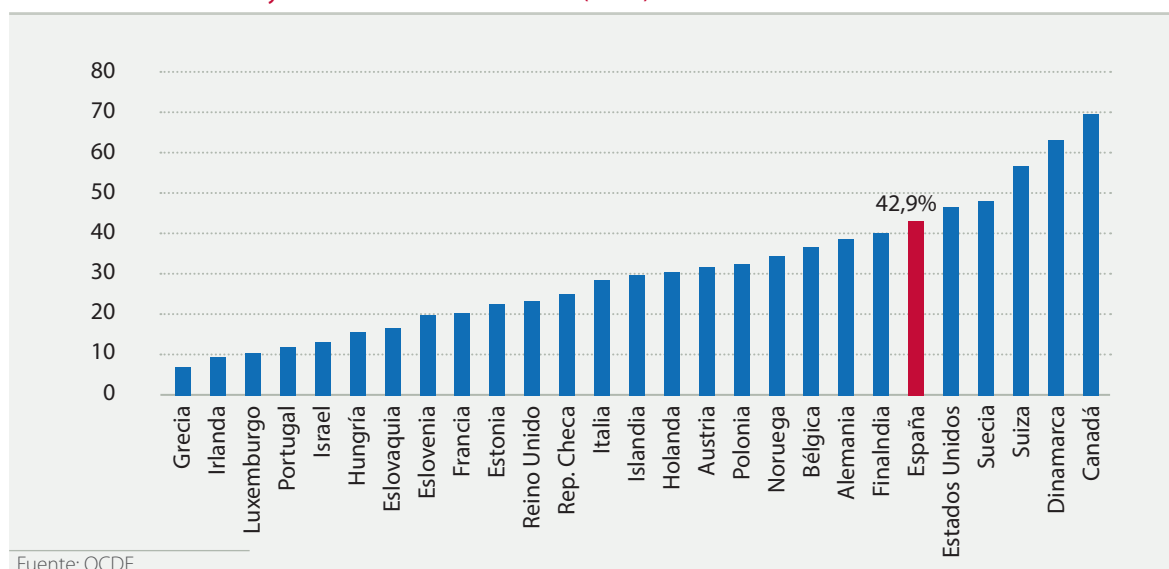
El compromiso con la estabilidad depende de la eficiencia. En primer lugar, de la eficiencia del sistema de recaudación, algo que se analizará en otro apartado, pero de la que podría decirse que la complejidad, el fraude, la tasa de desempleo o el tamaño de las empresas condicionan el volumen y la estabilidad de los ingresos. En segundo lugar, de la eficiencia del gasto, para lo que es fundamental un aumento de los gastos por debajo del PIB nominal.

### 2.3.3. El proceso de descentralización

La evolución de las Administraciones Públicas en España ha venido marcada por el desarrollo del proceso descentralizador del Sector Público español iniciado tras la aprobación de la Constitución de 1978. Según los datos de la OCDE sobre descentralización fiscal, que nos permiten comparar de manera homogénea las principales economías mundiales, en 2014 aproximadamente el 43% del gasto público era gestionado por las Administraciones territoriales, un 11% en las Entidades Locales y un 32% en las Comunidades Autónomas.

Este contexto nos sitúa como una de las economías más descentralizadas del mundo, superada sólo por países como Dinamarca o Suecia, en los que parte de las competencias comúnmente asignadas a la Seguridad Social se contabilizan en el ámbito local, o países de fuerte tradición federal como Estados Unidos o Canadá. España se sitúa así por delante incluso de los países federales de la Unión Europea como Alemania (40%), Bélgica (38%) o Austria (30%).

**Gráfico 62. Descentralización administrativa en la OCDE. Porcentaje del gasto público en manos de Entidades Locales y Comunidades Autónomas (2014)**



No existe una necesaria relación entre descentralización e incremento de gasto público. Países como Francia, uno de los menos descentralizados de las economías desarrolladas, muestra uno de los porcentajes de gasto público más elevados de la UE, superiores al 55% del PIB, tal y como se ha visto anteriormente. Pero, en cualquier caso, la descentralización obliga a una mayor coordinación de las medidas de control del gasto, independientemente de los problemas de financiación que puedan existir en las Comunidades Autónomas, algo que tendrá que plantearse en el nuevo modelo de financiación.

En el caso español, el proceso de descentralización se ha realizado en poco tiempo y, en muchos casos, ha supuesto la creación de estructuras administrativas en áreas ya cubiertas por otras administraciones, lo que ha generado actuaciones redundantes y duplicidades, así como una mayor complejidad administrativa. Ello obliga a mejorar la coordinación, la simplificación y la reducción de las duplicidades entre los distintos niveles administrativos.

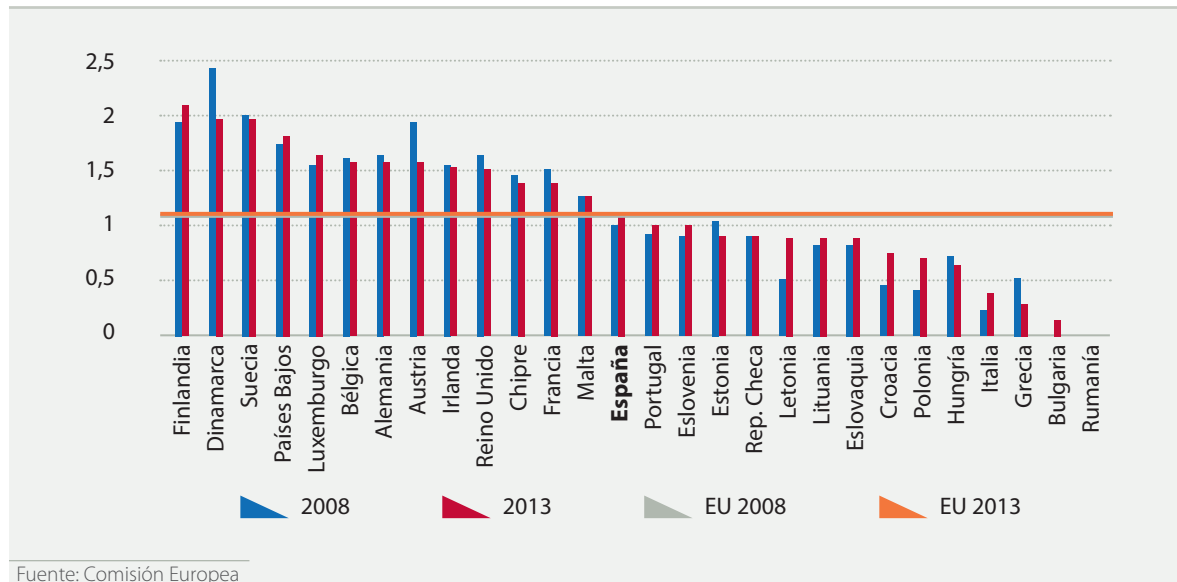
#### 2.3.4. Eficiencia administrativa

La eficiencia de las Administraciones Públicas y la necesidad de elaborar políticas que permitan el mayor aprovechamiento de los recursos públicos ha sido un tema recurrentemente tratado en el ámbito de las instituciones europeas e internacionales, donde se ha desarrollado numerosa documentación. A nivel europeo, una de las publicaciones más relevantes es el *Member States Competitiveness Report*, elaborado por la Comisión Europea, el cual posee un apartado específico sobre el funcionamiento de las Administraciones Públicas.

El informe elabora un índice agregado sobre eficiencia de las Administraciones Públicas que engloba a su vez 30 indicadores sobre la percepción de ciudadanos, empresarios y expertos en sector público, privado y ONGs sobre elementos relacionados con la efectividad del sector público. Estos elementos incluyen aspectos como la calidad del servicio público, su independencia del poder político, la calidad de los servicios públicos o la credibilidad y compromiso gubernamental.

Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico, aunque España se sitúa en la media del resto de sus socios europeos, nuestro país se encuentra todavía por detrás de otras economías de nuestro entorno como Francia, Alemania o Reino Unido y, en todo caso, muy alejado de los países escandinavos, a la cabeza en términos de eficiencia administrativa.

**Gráfico 63. Eficiencia de la Administración Pública**

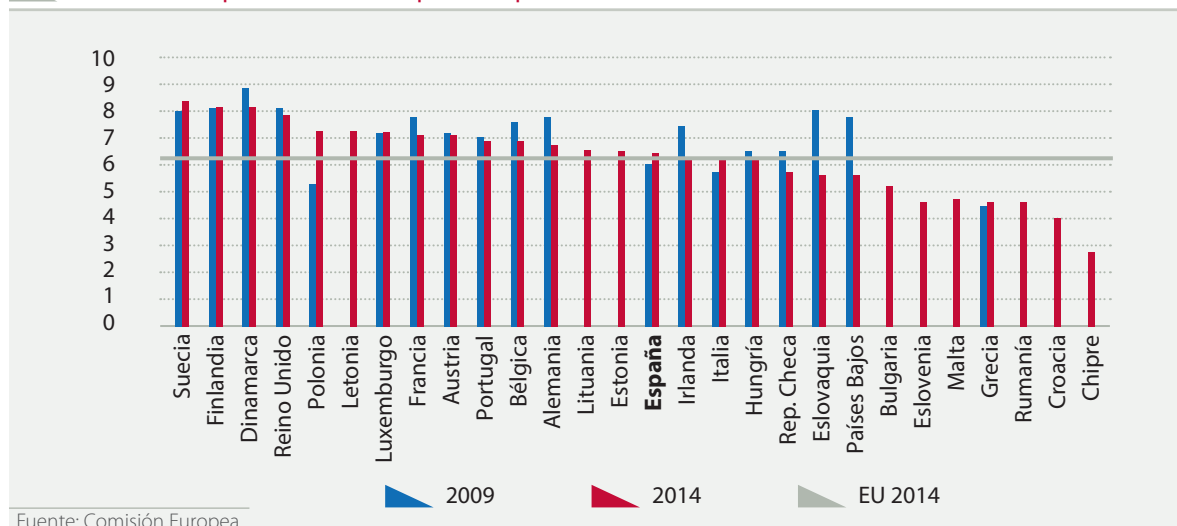


Fuente: Comisión Europea

Otro de los índices recogidos en el *Member States Competitiveness Report*, es el de efectividad en la implementación de las políticas públicas, que agrega una serie de indicadores relacionados con la eficiencia general de la Administración, el grado de cumplimiento ministerial, las auditorías de las agencias y entes públicos, la financiación o la existencia de estándares de calidad en la prestación de servicios públicos.

Observamos de nuevo, en el siguiente gráfico, cómo España ocupa una posición similar a la anterior, en la media de la Unión Europea pero alejada de las economías más eficientes en estas materias.

**Gráfico 64. Implementación de políticas públicas**



Fuente: Comisión Europea

A nivel internacional, uno de los informes que recoge también estas ideas es el Global Competitiveness Index, elaborado por el Foro Económico Mundial, y que mide un conjunto de instituciones, políticas y factores que definen los niveles de prosperidad económica sostenible actual y a medio plazo.

En la última versión de este documento, elaborada para el periodo 2015-2016, se identifican áreas concretas de actuación donde nuestro país tiene un amplio margen de mejora, entre ellos la eficiencia del gasto público o la solidez de las auditorías de seguimiento, que aparecen sobre un total de 140 países en las posiciones 111 y 67 respectivamente:

**Tabla 11. Posición de España en algunos de los indicadores del GCI**

Indicador	Valor (Sobre 7)	Ranking / 140 países
Eficiencia en el uso del gasto público	2,5	111
Solidez de las auditorías e informes de seguimiento	4,6	67

Fuente: World Economic Forum

### 2.3.5. Comisión para las Reformas de las Administraciones Públicas

Existe, por tanto, un amplio margen de mejora en el sector público de acuerdo a estos datos. Es necesaria una revisión del papel de las Administraciones Públicas en nuestro país, que permita una mejora de la eficiencia en su funcionamiento y un aprovechamiento de los recursos más eficaz, algo que coincide con lo descrito en el **Informe Ejecutivo de la CORA** en 2014:

*“se puede afirmar sin reservas que España tiene una buena administración. Pero también existen ineficiencias y redundancias competenciales que deben corregirse. Una economía competitiva exige unas AA.PP. modernas, transparentes y ágiles. Necesita un sector público libre de solapamientos, duplicidades y gastos innecesarios. Volcado al servicio de ciudadanos y empresas, y equiparable a los sistemas más eficaces de nuestro entorno.”*

El informe de la CORA, del que el IEF ha sido miembro del Consejo Asesor, agrupa los problemas o las posibles mejoras que deben implementarse en la Administración Pública española:

- **Duplicidades administrativas.** Identificar y eliminar duplicidades y reforzar los mecanismos de cooperación, de modo que se abarate el coste de la actividad administrativa.
- **Simplificación administrativa.** Revisar las trabas burocráticas que dificultan la tramitación de los procedimientos administrativos con el fin de conseguir una mayor simplificación que redunde en beneficio de los ciudadanos.
- **Gestión de servicios y medios comunes.** Tiene por objeto centralizar actividades de gestión que, por ser similares o de la misma naturaleza, puedan desempeñarse de forma unificada o coordinada, aprovechando así en mayor medida los medios públicos.



- **Administración institucional.** Análisis de la distinta tipología de entes que la componen, el marco normativo y los modelos que en él se identifican como óptimos.

Y se lleva a cabo una labor de seguimiento de las medidas propuestas a través de la Oficina para la Ejecución de la Reforma de la Administración (OPERA). Son un conjunto de medidas muy elaboradas y muy concretas cuyo éxito va a depender, en gran medida, de su capacidad para implementarlas y de su continuidad, algo que supone, sin duda, un cambio cultural en la tradicional tendencia expansionista de las Administraciones Públicas. No se trata de hacer una administración más grande, sino más eficiente, que preste servicios realmente necesarios de forma más eficaz y al menor coste posible.

Para ello, en primer lugar, es necesario contar con la información y la capacidad de evaluar de forma continua la eficiencia y eficacia de los servicios públicos. Los controles, los planes de viabilidad, las auditorías, el análisis coste-beneficio, etc., son más frecuentes en aquellos servicios públicos gestionados por empresas privadas que las ejecutadas internamente desde la Administración Pública.

En Europa, en general, el control externo del sector público en los diferentes niveles de la administración (nacional, regional y local) es llevado a cabo por organismos públicos independientes que ejercen sus funciones directamente o en colaboración con entidades privadas. En la Directiva 2011/85 del Consejo de 8 de noviembre se reconoce la posibilidad de realizar auditorías por los tribunales de cuentas directamente o mediante la colaboración de auditores privados.

DIRECTIVA 2011/85/UE DEL CONSEJO de 8 de noviembre de 2011 sobre los requisitos aplicables a los marcos presupuestarios de los Estados miembros:

*“El mantenimiento de prácticas de contabilidad pública completas y fiables en todos los sectores de las Administraciones Públicas constituye un requisito previo para la producción de estadísticas de gran calidad que sean comparables entre Estados miembros. El control interno debe garantizar que las normas vigentes se apliquen en todos los sectores de las Administraciones Públicas. Las auditorías de cuentas independientes realizadas por instituciones públicas como los tribunales de cuentas o por auditores privados deben fomentar las mejores prácticas internacionales.”*

Hay varios tipos de auditorías, aunque las tres principales en el sector público son las financieras, de gestión, y las jurisdiccionales o de legalidad.

- **Auditoría financiera:** se enfoca en determinar si la información financiera de una entidad se presenta en conformidad con el marco de referencia de emisión de información financiera y regulatorio aplicable.
- **Auditoría de gestión:** se enfoca en determinar si las intervenciones, programas e instituciones se desempeñan en conformidad con los principios de economía, eficiencia y eficacia, y si existen áreas de mejora.

- **Auditoría jurisdiccional o de legalidad:** determina si un asunto en particular cumple con las reglas, leyes y reglamentos, resoluciones presupuestarias, políticas, códigos establecidos, términos acordados o los principios generales que rigen una administración financiera sana del sector público y la conducta de los funcionarios públicos.

En España, tanto la Intervención General de la Administración del Estado como el Tribunal de Cuentas llevan a cabo un control de las cuentas públicas que no incluye un control de gestión.

Existe una necesidad creciente de colaboración con el sector privado para llevar a cabo los servicios de auditoría, tanto por el mayor compromiso de control presupuestario como por la exigencia de una mayor transparencia por parte de los ciudadanos, y por la falta de recursos técnicos para llevar a cabo esta labor en el seno de la propia Administración.

### 2.3.6. La Colaboración público-privada como palanca de eficiencia

Los servicios públicos son prestados en un porcentaje elevado, aunque cada vez menor, directamente por la Administración.

El desarrollo de las Colaboraciones público-privadas se fundamenta en la competencia como elemento generador de eficiencia, en la experiencia de las empresas, y en las economías de escala gracias a procedimientos de trabajo que permiten aplicar sistemas similares en diferentes administraciones, con una importante reducción de costes y mejora de la eficiencia.

La Colaboración público-privada se ha ido implantando por la fuerza de los hechos cada vez en más administraciones y en más sectores: infraestructuras, seguridad, sanidad, educación, protección social, recaudación fiscal, inspecciones, mantenimiento de jardines, limpieza, etc. Realmente hay pocas cuestiones que deban ser realizadas exclusivamente por funcionarios públicos y, sin embargo, sigue existiendo la percepción de que no hay alternativas a la gestión privada de determinados servicios.

La utilización de este tipo de herramientas ofrece un gran número de ventajas tanto para las Administraciones Públicas como para las empresas españolas que las realizan y los ciudadanos. A las Administraciones Públicas les ha permitido, entre otras:

- Mantener un ritmo elevado de desarrollo, por ejemplo, en el caso de las infraestructuras, ofreciendo más y mejores servicios a los ciudadanos.
- Acceder a recursos financieros de los que no disponían, liberando recursos para otros usos sin descuidar las inversiones públicas.
- Adquirir los conocimientos, la experiencia, la capacidad de gestión, etc. del sector privado, y que sus habilidades gestoras y operativas se utilicen en la provisión de servicios públicos.
- Tener seguridad presupuestaria sobre los costes y ofrecer mejor relación calidad-precio respecto a las formas tradicionales de provisión de servicios.
- Compartir los riesgos asociados al desarrollo de la infraestructura con el sector privado.

A las empresas españolas les ha permitido, por su parte:

- Tener oportunidades de negocio y el acceso a una fuente de ingresos a la que habría sido muy difícil acceder de otra manera, al ser muy grande la magnitud de los proyectos.
- Reducir riesgos económicos y regulatorios y de operar en industrias sensibles.
- Convertirse en líderes mundiales en concesión de infraestructuras.

Los beneficios para los ciudadanos también han sido indudables:

- Han disfrutado de los servicios antes, al producirse la entrega del bien o servicio, por parte de las empresas, de manera más rápida.
- Se ha producido la mejora en la calidad de los servicios.
- Se ha realizado una mejor utilización del gasto público.

Por tanto, la participación de la empresa en la prestación de servicios es beneficiosa para todas las partes y permite generar una mayor oferta y capacidad de decisión por parte del ciudadano.

*En definitiva, la reforma de las Administraciones Públicas debe avanzar, por tanto, hacia la mejora de la eficiencia en la prestación general y en el funcionamiento de los servicios públicos, buscando el aprovechamiento de economías de escala, la potenciación de las sinergias y la mejora de la productividad, como elemento clave para mantener un nivel de servicio elevado a un coste razonable. Para ello el aumento de la oferta de servicios y de la capacidad de elección por parte del ciudadano, mediante una mayor colaboración público-privada, constituye un elemento a desarrollar si se quiere hacer partícipe a los ciudadanos y a las empresas de la transformación de la Administración Pública.*

*En este sentido, consideramos importante fomentar la colaboración público-privada como elemento clave para la mejora de la eficiencia, a través, principalmente, de la especialización. Un mayor papel de la empresa privada en la prestación pública, acompañado del establecimiento de estándares de calidad y de los sistemas de seguimiento y control adecuados, debe revertir en una mejora sustancial de la prestación con una mayor eficiencia en el uso de los recursos.*

## **2.4. Simplificación y racionalización del ámbito regulatorio**

Dos de los factores que más influyen en el crecimiento y el tamaño de las empresas están relacionados con la Administración. En primer lugar, tal como se ha visto en el apartado anterior, la eficiencia en la prestación de servicios públicos y, en segundo, como regulador de las relaciones con el ciudadano y las empresas.

Tal y como reconoce la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización:

“Durante los últimos años se han abordado reformas que reflejan una mejora del posicionamiento de España dentro de los indicadores internacionales más relevantes sobre la facilidad

de hacer negocios. No obstante, la posición relativa de España en este ámbito continúa siendo insuficiente en muchos aspectos. En efecto, el acceso a las actividades económicas y su ejercicio están sometidos al cumplimiento de un complejo marco jurídico formado por normativa mercantil, sectorial y local, dispersa en normativa europea, leyes y reglamentos nacionales, autonómicos y locales.”

La regulación es el conjunto de reglas que establece la relación entre la Administración y el administrado. Por ello, la comunicación bidireccional entre ambas partes es fundamental y ha de ser sencilla, estable y transparente, para lo que el nuevo mundo digital juega un papel cada vez más relevante.

Esta regulación permite, por tanto, establecer de forma ordenada las relaciones entre la Administración, los ciudadanos y las empresas. La finalidad de estas reglas, iguales para todos, puede ser de carácter social, medioambiental, de seguridad, laboral, etc., pero deben mantener una proporcionalidad con uno de los objetivos prioritarios de la política económica: la generación de confianza.

Es importante que las reglas sean sencillas para que todo el mundo las entienda, para que puedan hacerse cumplir y para que no sean un obstáculo a la libertad de movimiento de personas, mercancías, capitales, servicios o información. Por tanto, una de las primeras consideraciones que ha de hacerse al hablar de regulación es la importancia de la simplificación desde varios puntos de vista:

- del contenido, es decir, qué es lo que quiere regular.
- del texto, es decir, cómo se explica y por qué.
- del procedimiento, es decir, cómo se ejecuta.
- del cumplimiento, es decir, cómo se controla.

Y ello mediante un mejor acceso a la información, la transparencia, la cual depende en gran medida del desarrollo digital de las Administraciones Públicas. Además, no sólo deben ser sencillas, sino también estables en el tiempo. A partir de unas reglas sencillas, que no son sinónimo de debilidad sino más bien todo lo contrario, es más fácil configurar estructuras orgánicas de la Administración más eficientes.

La maraña normativa y regulatoria y la complejidad organizativa y procesal dificulta el crecimiento y expansión del tejido empresarial, limitando su competitividad y la del conjunto de la economía. Esta situación supone un lastre importante, especialmente en un país como España, en el que el tamaño medio de nuestras empresas es inferior al de los países de nuestro entorno.

#### **2.4.1. Los costes administrativos de la regulación**

Por costes administrativos se entiende la totalidad de las obligaciones y restricciones derivadas de disposiciones administrativas que suponen una barrera o un lastre injustificado a la actividad económica. Este hecho tiene consecuencias sobre la competitividad (coste regulatorio), y son un freno a la inversión y expansión, y la generación de empleo.

La complejidad es consecuencia, seguramente, de razones culturales que no son fáciles de cambiar. La fuerte inercia de la Administración choca en muchas ocasiones con las necesidades de ciudadanos y em-

presas. La cuestión es conocer los motivos que nos han llevado a esta situación para intentar enderezarla y encontrar, entre todos, un marco equilibrado que combine seguridad jurídica, protección social y medioambiental, y fomento de la actividad económica, entre otras cuestiones.

Suele ocurrir que este volumen de medidas previas no se recoge en ningún manual o protocolo de actuaciones precisamente por la complejidad de las medidas. Para cualquier negocio que abre por primera vez es prácticamente imposible conocer las exigencias de las tres administraciones tanto por el gran número de ellas (fiscales, laborales, administrativas, urbanísticas, medioambientales, sanitarias, etc.) como por la dificultad técnica de su diseño e implementación. Así, surgen importantes costes administrativos que dificultan y retraen la iniciativa empresarial a la hora de empezar un negocio, o encarecen las inversiones una vez iniciado el proyecto. Hay, por tanto, una clara falta de transparencia derivada de la propia complejidad del sistema.

En este contexto, la cuestión es encontrar un equilibrio entre las medidas realmente necesarias para salvaguardar la seguridad, higiene, salubridad, y no desincentivar la iniciativa privada a la hora de emprender. Hoy por hoy, en la mayoría de los casos, es necesario recurrir a un profesional para poder cumplir con las obligaciones fiscales, administrativas, laborales, etc. si no se quiere recibir algún tipo de sanción. Hay multitud de empleados públicos encargados de supervisar el cumplimiento de la normativa, pero no existen profesionales públicos que ayuden a entender esas obligaciones con la Administración.

De alguna manera, los emprendedores, ciudadanos y funcionarios, deberían ir de la mano para lograr éxitos comunes, porque todos ganan en esa relación. Los funcionarios juegan un papel de gran responsabilidad como garantes del cumplimiento de las leyes, pero se debería incentivar un mayor conocimiento de la problemática del empresario en la Administración con el fin de poder implicarse y compartir retos.

Las posibilidades de interactuar con el ciudadano y las empresas son hoy en día infinitamente mayores que hace algunos años. Internet, las redes sociales y el mundo digital en general son instrumentos que pueden permitir que ambas partes se beneficien de una mayor cercanía y conocimiento de los problemas y de las necesidades de cada uno.

El sector público debe prestar servicios a empresas y ciudadanos, y éstos últimos deben cumplir con una serie de obligaciones que cada año parecen ir a más, y que en ocasiones responden más a cuestiones de organización interna que al verdadero propósito de ayuda y colaboración con el cliente, que es el ciudadano o la empresa. Es más, a veces da la sensación de que es el ciudadano quien trabaja para la Administración y no al revés.

Sin duda la Administración parte de una situación de fuerza al no existir alternativas a la labor que él desempeña. Por ejemplo, si una empresa quiere una licencia en el ayuntamiento X, sólo existe la opción de recurrir a ese ayuntamiento, o a esa Comunidad Autónoma, pero no se permite que haya diferentes oficinas que expidan ese documento con el fin de que haya competencia y mejore el funcionamiento de las administraciones. No se trata de no cumplir las leyes, sino de agilizar la tramitación de expedientes mediante un incremento de la oferta de servicios vía colaboración público-privada.

Es decir, hoy por hoy, la comunicación entre el ciudadano o empresas y la administración es unidireccional: la Administración regula (o el Parlamento legisla) y el ciudadano y la empresa cumple con las normas. Podría justificarse que las personas que regulan o legislan son elegidas por los ciudadanos, sin embargo, es imposible que los ciudadanos conozcan todo aquello que se publica en el Boletín Oficial del Estado.

#### **2.4.2. La complejidad normativa y la fragmentación del mercado**

Por una parte, se ha mejorado mucho la desregulación (como por ejemplo con la declaración responsable de la Directiva de Servicios) pero sigue existiendo una enorme complejidad administrativa previa a la expedición de licencias urbanísticas, medioambientales, sanitarias, incluso de horarios, etc.

Muestra de ello es el elevado contenido de los Boletines Oficiales, que entre el Estado y las Comunidades Autónomas superan el millón de páginas cada año, de acuerdo a la información del “Inventario de las distorsiones de la unidad de mercado existentes en España”, de la CEOE.

El complejo entramado jurídico (europeo, nacional, autonómico y local) supone un lastre a la competitividad, a la inversión y al crecimiento de las empresas, que afecta especialmente a las pymes.

A esta situación se unen otros elementos preocupantes como que en la mayoría de la normativa no se tiene en cuenta las consecuencias económicas de su redacción o que no existe realmente un límite al número total de reglamentaciones, lo que provoca una hiperinflación regulatoria.

La inestabilidad en las reglas de juego, además, genera inseguridad jurídica para los distintos agentes, lo que paraliza sus decisiones y, en definitiva, el dinamismo económico. Todo ello provoca fuertes distorsiones del mercado, tanto en sectores, como en áreas (laboral, administrativo, seguridad, fiscal, medioambiental, etc.) y por niveles administrativos, principalmente por diferencias de interpretación.

Algunas cargas administrativas son necesarias si están exigidas por el interés general o quieren alcanzar los objetivos subyacentes de la legislación, por ejemplo, cuando la información es necesaria para garantizar la transparencia de los mercados. Pero hay también numerosos casos en los que es posible racionalizar y reducir este tipo de cargas sin alterar los intereses generales.

El Gobierno ha venido poniendo en marcha ya algunas medidas en esta dirección entre las que destacan las siguientes:

La publicación de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios, que ha eliminado la autorización o licencia municipal previa para establecimientos comerciales y otros que se detallan en el texto con una superficie de hasta 300 metros cuadrados. La flexibilización se extiende también a todas las obras ligadas al acondicionamiento de estos locales que no requieran de la redacción de un proyecto de obra. De esta manera, se puede iniciar tanto la ejecución de obras e instalaciones como el ejercicio de la actividad comercial y de servicios con la presentación de una declaración responsable o comunicación previa, en la que el empresario manifiesta cumplir los requisitos exigidos por la normativa vigente y disponer de los documentos que se exijan.

Asimismo, conviene referirse a la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado, que, en la medida en que otorga validez general a las licencias concedidas a los operadores económicos en cualquier área del territorio, debería permitir simplificar los procedimientos y aligerar las trabas burocráticas. Además, se ha implantado, por primera vez en España, una cláusula «one-in-one-out», de forma que cada carga administrativa introducida debe compensarse con, al menos, la eliminación de una carga de coste equivalente.

Todas estas iniciativas suponen un impulso considerable al proceso de reducción de trabas burocráticas y simplificación administrativa necesario para impulsar y dinamizar la actividad económica y facilitar el crecimiento y expansión de las empresas, pero es necesario, no solo seguir profundizando en esta línea, sino establecer este objetivo como una prioridad en el diseño de la política administrativa y normativa.

Son numerosos los esfuerzos por parte de la Administración con el fin de reducir este tipo de cargas y uno de los elementos que puede contribuir al gran cambio es el desarrollo de la administración electrónica.

### **2.4.3. La complejidad de los procesos y la digitalización**

La flexibilidad interna en las Administraciones Públicas es uno de los elementos que facilitaría su simplificación y mejoraría su productividad y eficiencia. En este sentido, la digitalización y el desarrollo de la Administración electrónica debe jugar un papel determinante, no sólo para impulsar una mayor eficacia, sino para facilitar la unificación y estandarización de los procesos administrativos.

Hoy por hoy, no existe en las diferentes Administraciones Públicas un procedimiento único de tramitación de expedientes que permita facilitar el entendimiento de su funcionamiento a los clientes y a los propios trabajadores, algo que, por otra parte, facilitaría la implantación de softwares para la automatización y digitalización de esos procesos.

Cada procedimiento tiene su propia lógica, dentro de cada administración, lo que requiere desarrollos tecnológicos ad hoc y encarece las inversiones y el mantenimiento. Esta situación dificulta, además, posibles desplazamientos entre trabajadores públicos dentro y fuera de sus propias administraciones, limitando la movilidad funcional y geográfica.

El ciudadano y la Administración necesitan un canal claro y sencillo de comunicación, pero a día de hoy, el elevado número de “ventanillas” dificultan este entendimiento. Existe, por tanto, margen para mejorar la comunicación administración – ciudadano por la vía del desarrollo digital y tecnológico, que ha permitido automatizar muchos de los procesos administrativos que venían realizándose de manera manual.

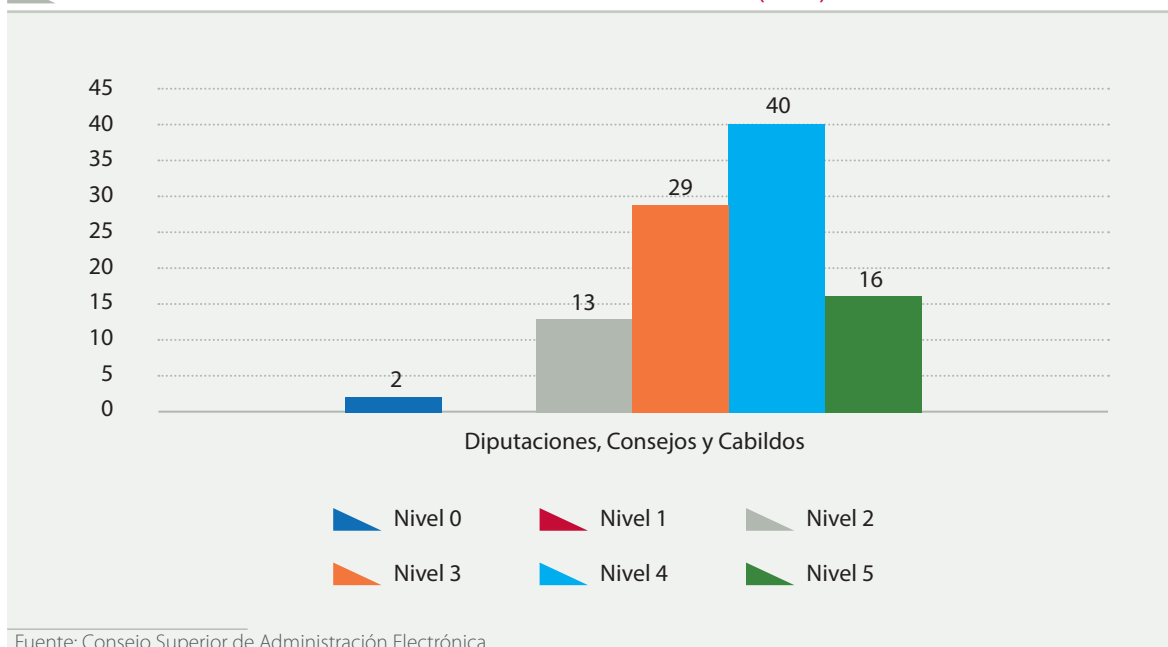
La siguiente tabla muestra una clasificación del grado de digitalización realizado por el Consejo Superior de Administración Electrónica, dividido en seis niveles, donde el nivel 0 representa la ausencia de cualquier servicio online, y el nivel 5 el acceso al servicio total, anticipándose, además, la Entidad al propio usuario.

<b>Nivel 0</b>	No existe información de servicios electrónicos en la página Web
<b>Nivel 1: Información</b>	A través de la página Web se encuentra disponible información sobre el servicio
<b>Nivel 2: Interacción en un sentido</b>	Descarga de formularios a través de la página Web
<b>Nivel 3: Interacción en dos sentidos</b>	Se permite la cumplimentación y envío de formularios a través de la página web
<b>Nivel 4: Manejo de casos electrónicos completos</b>	Se permite la tramitación completa del servicio (incluyendo pago si precisa) a través de la página Web
<b>Nivel 5: Personalización</b>	La Entidad se anticipa a las necesidades de los usuarios enviando información, documentación o pre-cumplimentando ciertos campos de los formularios, de forma que se facilita el acceso al servicio

Fuente: Consejo Superior de Administración Electrónica

En el caso de las Diputaciones, por ejemplo, los datos disponibles en el Informe sobre Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en las Administraciones Públicas (Informe IRIA), elaborado por el Consejo Superior de Administración Electrónica, muestran que en el año 2015, tan solo el 16% de Diputaciones, Consejos y Cabildos alcanzaron el nivel máximo, y el 82% se acumuló entre los niveles 2 y 4. Cabe destacar que aún el 2% de estas Entidades no habían superado el nivel mínimo, ausencia de servicios electrónicos. Todo esto implica que el 84% del total estaban situados por debajo del nivel de digitalización deseado.

**Gráfico 65. Nivel máximo alcanzado en las webs de la entidad. (2015)**





En esta línea, por poner algún ejemplo, tal y como se recoge en el Manual de Simplificación 2014 elaborado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la presentación presencial de una solicitud ante las Administraciones Públicas supone 80 euros de coste para empresas y ciudadanos, mientras que la presentación electrónica de la misma solicitud tan sólo 5 euros. La diferencia en el caso de la presentación de una comunicación va desde los 30 euros manual a 2 euros en formato electrónico, en la inscripción de un registro de 110 a 50 euros y en la llevanza de libros de 300 a 150 euros. Como puede observarse, un ahorro significativo que redundará en beneficio de todos.

Aunque la Administración española ha avanzado mucho en el proceso de digitalización en los últimos años, destacando especialmente en la Agencia Tributaria, existe todavía un importante margen de mejora. Hablamos así de aspectos como la usabilidad completa de los servicios online, que implica la existencia de accesos unificados a través de portales comunes, el desarrollo de herramientas de ayuda o de mecanismos de evaluación; el desarrollo de los denominados *key enablers* o elementos clave para facilitar las operaciones online y reducir las transacciones físicas; y el aumento de la transparencia en el propio proceso de prestación del servicio, aportando mayor información sobre su progreso, los tiempos de entrega o el grado de cumplimiento.

Es muy necesario, además, impulsar este proceso de digitalización y tecnificación de las Administraciones especialmente a nivel autonómico y local, y favorecer la integración y coordinación de los distintos niveles de la Administración, la homogeneización de los procesos, la eliminación de duplicidades y facilitar la prestación de servicios a ciudadanos y empresas. Para ello, la condicionalidad financiera en las relaciones con las administraciones territoriales debe permitir implantar de la forma más efectiva posible estas medidas.

#### **2.4.4. La complejidad organizativa**

Según los datos de la Intervención General del Estado, en 2007, al inicio de la crisis, nuestro país contaba con más de 19.000 unidades administrativas de las que 485 organismos pertenecían a la Administración Central, unos 2.200 a las Comunidades Autónomas y 16.380 a los entes locales. Estas cifras siguieron incrementándose incluso hasta superar los 19.400 en 2010.

Aunque se ha tratado de avanzar en esta cuestión y la mayoría de los partidos reconocen la necesidad de simplificar y flexibilizar esta maraña administrativa, los datos de la IGAE a 31 de diciembre de 2015 registran una masa administrativa de 18.850 entes, lo que significa una unidad administrativa pública por cada 2.500 ciudadanos. Se ha reducido su número, pero sigue siendo elevado.

Estos datos implican que, durante la crisis, mientras que en España desaparecieron 345.000 empresas, un 10% del total y se han destruido 3,8 millones de puestos de trabajo en el sector privado, solamente se han suprimido o fusionado 200 entes administrativos en términos netos, un 1% del total.

**Tabla 12. Estructura orgánica de las Administraciones Públicas (Diciembre 2015)**

	<b>Estado</b>	<b>CCAA</b>	<b>Entes Locales</b>	<b>Total</b>
Admin. General del Estado	1			1
Admin. General de las CC.AA.		17		17
Agencias de las CC.AA.		13		13
Agencias estatales	10			10
Agrup. de Municipios			77	77
Áreas Metropolitanas			3	3
Ayuntamientos			8123	8123
Ciudades Autónomas		2	2	4
Comarcas			82	82
Consortios	22	497	416	935
Dip. Provinciales, consejos y cabildos			52	52
Entes públicos		161		161
Ent. de ámbito municipal inferior a municipio			3706	3706
Ent. públicas empresariales	13	43	55	111
Ent. gestoras y serv. comunes de Seg. Social	5			5
Fondos sin personalidad jurídica	25			25
Fundaciones	40	522	314	876
Mancomunidades			961	961
Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social	23			23
Organismos autónomos	59	44	254	357
Organismos autónomos administrativos		93	780	873
Organismos autónomos comerciales		12	8	20
Órganos con dotación dif. de los Presupuestos	6			6
Otras entidades de derecho público	60			60
Otras instituciones sin ánimo de lucro		35	56	91
Sociedades mercantiles	148	502	1560	2210
Universidades		48		48
<b>TOTAL</b>	<b>412</b>	<b>1.989</b>	<b>16.449</b>	<b>18.850</b>

Fuente: Intervención General del Estado. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Las unidades administrativas que más abundan son las relacionadas con entes locales, así encontramos 8.123 corporaciones locales, 3.706 entidades de ámbito inferior al municipio, 961 mancomunidades, 77 agrupaciones, 3 áreas metropolitanas, 82 comarcas y 52 diputaciones provinciales, consejos y cabildos. Adicionalmente, se ha ido desarrollando también todo un aparato administrativo que, en concreto, supone 1.560 sociedades mercantiles y otras 55 catalogadas como empresas públicas empresariales, 314 fundaciones, 1.042 organismos trabajadores por cuenta propia administrativos y comerciales, 56 instituciones sin ánimo de lucro y 416 consorcios.

La complejidad organizativa es en gran medida una consecuencia de la complejidad normativa, que obliga a la propia administración a buscar instrumentos de gestión más flexibles y ágiles que permitan cumplir con las normas que ellos mismos han marcado. Esta telaraña administrativa dificulta al ciudadano y a las empresas la comprensión del funcionamiento de las instituciones y el cumplimiento de sus obligaciones, lo que genera ineficiencias, duplicidades y elevados costes de mantenimiento.

La digitalización puede contribuir a un mejor diseño del sistema y a un uso más eficaz de los recursos humanos.

El 75% de los trabajadores públicos, de acuerdo a los datos de la CORA, están dedicados a labores de sanidad, educación o seguridad, y tienen un nivel de cualificación superior al del sector privado, de acuerdo a las estadísticas del

INE. El problema es que el sistema limita las posibilidades de proyección, presenta pocos incentivos y, en ocasiones, desmotiva a unos trabajadores que son fundamentales en las relaciones entre la Administración y las empresas.

### Revisión de las ventajas regulatorias para las pymes

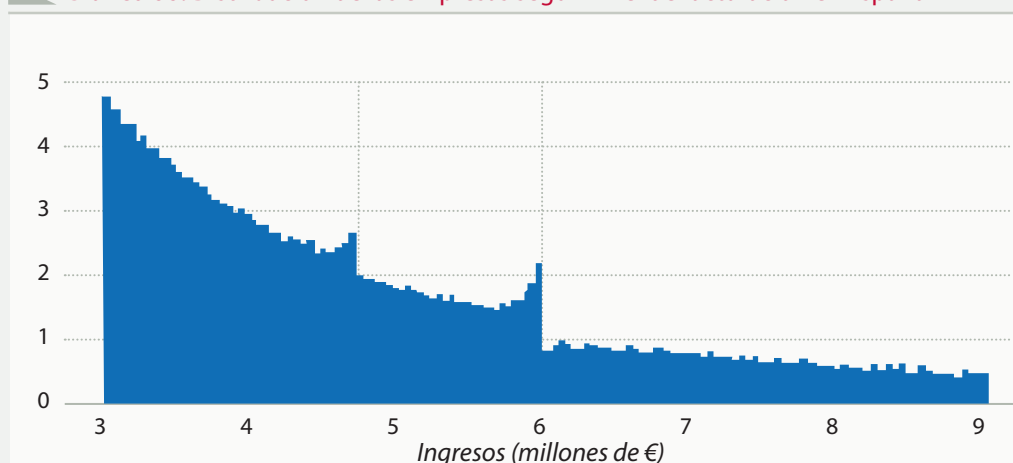
La legislación española en materia laboral, contable y fiscal establece un trato favorable por debajo de varios umbrales de plantilla y facturación. Este tratamiento más favorable se extiende a ayudas y subvenciones públicas, temas laborales, contables o fiscales.

Entre otros, las empresas por debajo de 10 trabajadores tienen una representación sindical muy baja (obligatoria, en cambio, para empresas de más de 10 trabajadores), una gestión de riesgos más flexible, la no obligatoriedad de realizar auditorías, distintas ventajas fiscales y una probabilidad menor de inspección fiscal.

El impacto negativo de la discriminación regulatoria sobre la distribución del tamaño de empresas y la productividad está acreditado empíricamente en el caso de la legislación laboral francesa e italiana. Garicano y otros [2015] estudian el caso de Francia, que establece regulaciones laborales y fiscales similares a las españolas cuyo efecto recae, sobre todo, sobre las empresas de más de 50 trabajadores. Los autores estiman que el coste de esta discontinuidad genera un coste equivalente a un 5-10% de la masa salarial. Por su parte, Gourio y Roys [2012] calculan que esta legislación actúa como un coste hundido equivalente a un año de salario de un empleado medio.

En España, un artículo reciente de Almunia y López-Rodríguez [2015] recoge evidencia de una elevada concentración de empresas con facturación justo por debajo de 4,7 millones de euros (umbral a partir del cual es obligatorio realizar auditorías) y de 6 millones de euros (límite que supone un aumento de la probabilidad de inspección fiscal, la obligación de liquidar el IVA mensualmente y el IS trimestralmente).

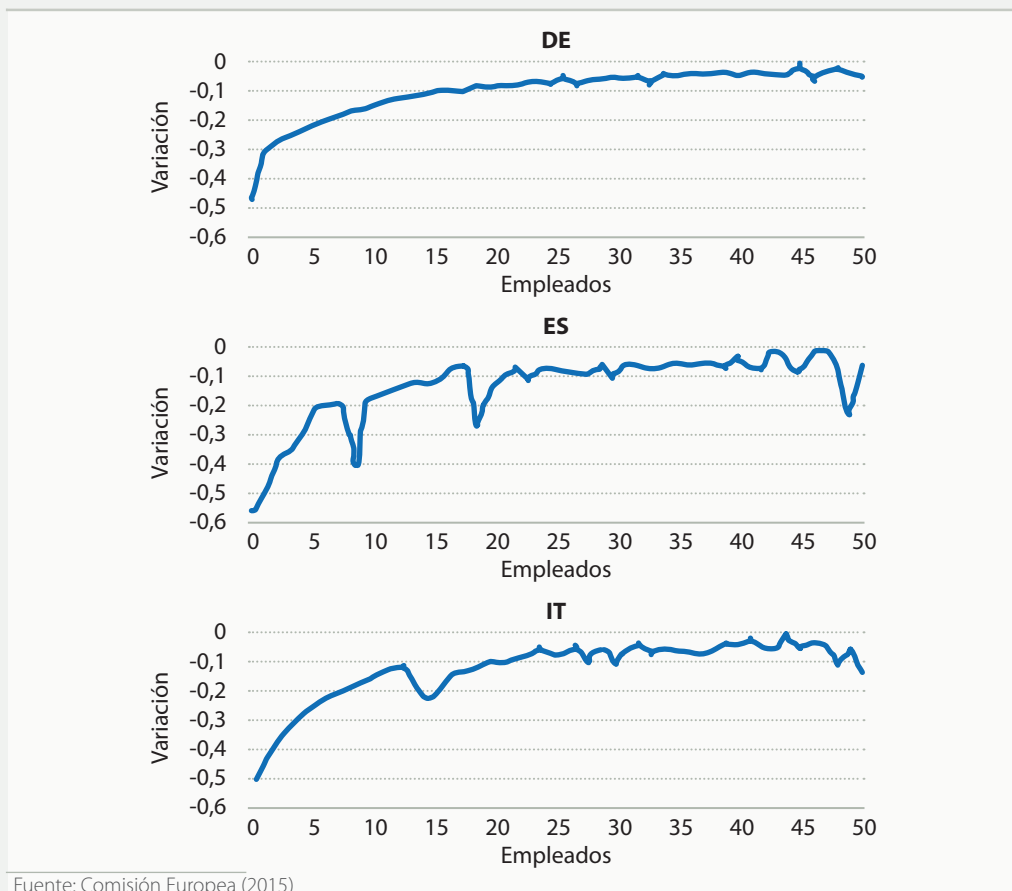
**Gráfico 66. Distribución de las empresas según nivel de facturación en España**



Fuente: Almunia y López-Rodríguez (2015)

Las consecuencias no deseadas de la discriminación regulatoria por tamaño no se producen en todos los países. Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico, las discontinuidades en el crecimiento empresarial en función del tamaño son especialmente notorias en el caso de España, mientras que, en Alemania, no se perciben grandes diferencias. Sin duda, en este sentido sería deseable que la regulación española convergiese a la que está en vigor en Alemania.

**Gráfico 67. Variación porcentual del número de empresas en función del número de empleados: tasa de crecimiento anual media en el periodo 2006-2013**



Fuente: Comisión Europea (2015)

En Italia, el umbral legislativo parece situarse en torno a los 15 trabajadores, límite a partir del cual las indemnizaciones por despido (y los salarios de tramitación) son más elevados. Distintos estudios apuntan a que el impacto de esta legislación es significativo, pero menor que en el caso de Francia (véase, por ejemplo, Schivardi y Torrini [2005]).

En resumen, las supuestas “ventajas para pymes”, pueden acabar actuando como freno al crecimiento, debido a que las empresas sólo decidirán aumentar su tamaño si los beneficios de hacerlo superan los costes derivados de la pérdida de ventajas regulatorias. De hecho, es precisamente en España, Francia e Italia, países que sobre el papel eximen a las pequeñas empresas de ciertos requisitos, donde se observa una distribución decreciente del empleo según el tamaño de las empresas.

### 2.4.5. La complejidad administrativa en relación con otros países

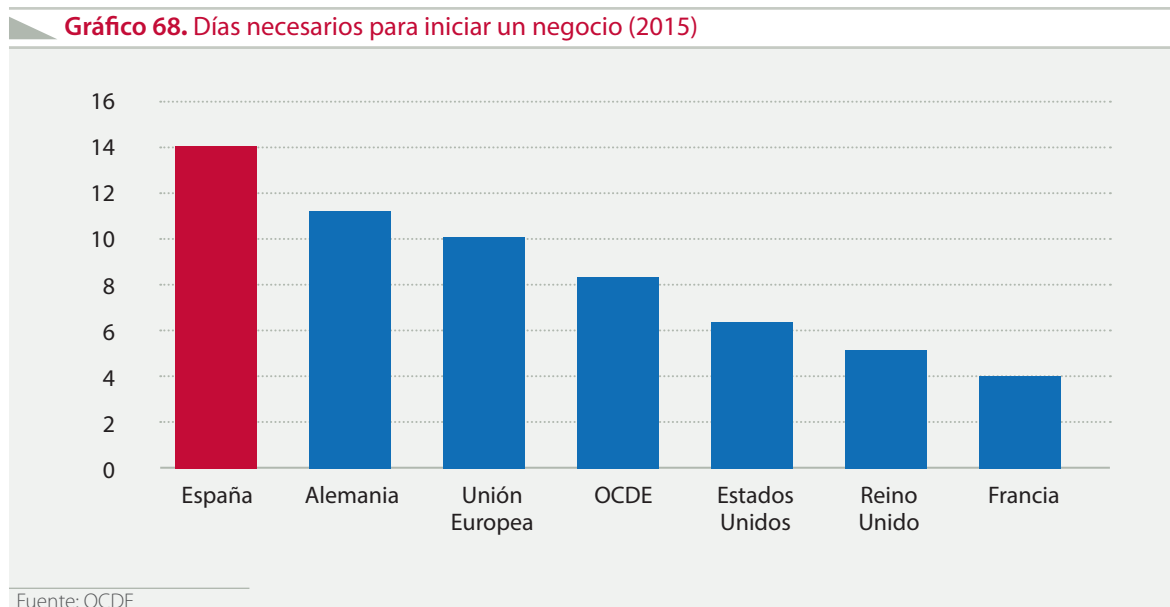
Si nos centramos en el análisis internacional, observamos cómo España está todavía lejos de los principales países desarrollados en relación a su complejidad administrativa. Deteniéndonos en algunos de los indicadores del Global Competitiveness Index, elaborado por el Foro Económico Mundial, encontramos cómo nuestro país ocupa la posición 124 de 140 países analizados en lo que respecta a carga regulatoria gubernamental.

Indicador	Valor (Sobre 7)	Ranking / 140 países
Carga de la regulación gubernamental	2,7	124

Fuente: Global Competitiveness Index. World Economic Forum

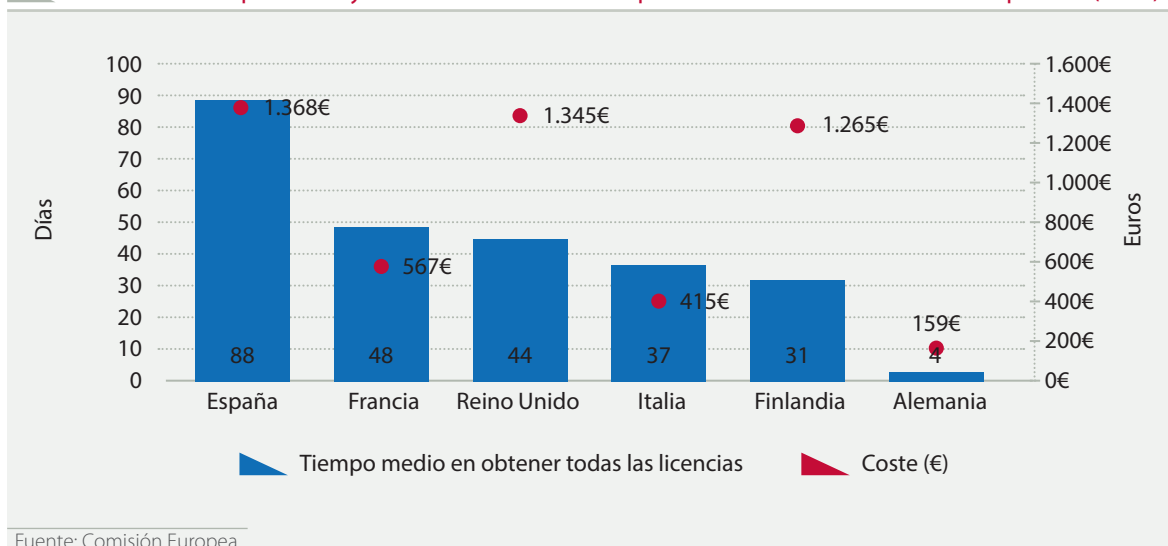
Junto a estas cuestiones, persisten otros ámbitos de la Administración, en los que se mantiene un amplio margen de mejora, como son aquellos relacionados con la agilidad administrativa para iniciar actividades económicas. Dos ejemplos de esta situación son los días necesarios para iniciar un proyecto empresarial y el tiempo empleado para la consecución de licencias administrativas o de funcionamiento.

Tal y como se observa en el primero de los siguientes gráficos, en España son necesarias dos semanas para poder poner en marcha un negocio, un plazo superior, no sólo al existente en los principales países desarrollados, sino incluso a la media de la Unión Europea o la OCDE.



Si nos centramos en el tiempo y los costes necesarios para la obtención de licencias, observamos en el siguiente gráfico elaborado con datos de la Comisión Europea en 2015 cómo nuestro país se sitúa no sólo a la cola en el número de días requeridos, 88, sino también en los gastos a incurrir, más de 1.360 euros.

**Gráfico 69. Tiempo medio y coste en euros necesario para la obtención de licencias de apertura (2014)**

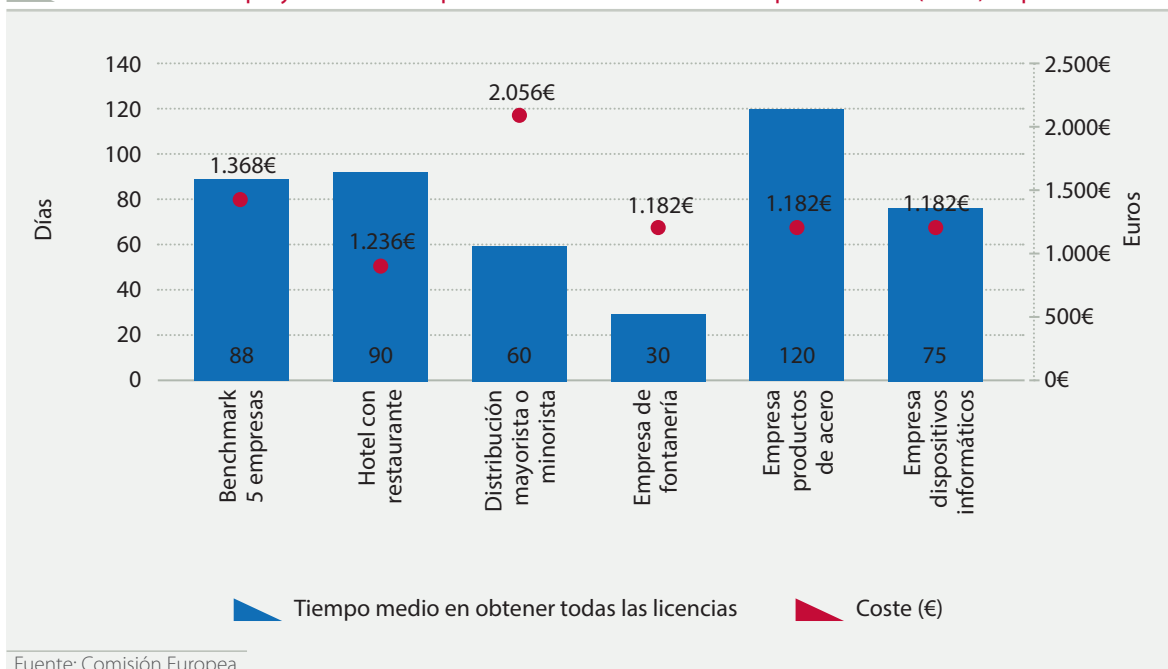


Fuente: Comisión Europea

Este resultado proviene de un estudio comparativo de 5 compañías elegidas por la Comisión Europea de cada uno de los estados miembros analizados, pertenecientes a los siguientes sectores de actividad: hotel con restaurante, empresa de fontanería, distribución mayorista o minorista, manufactura de productos de acero y manufactura de pequeños productos informáticos.

Si pasamos al análisis detallado de cada una de estas áreas, observamos cómo en España, las licencias para la manufactura de productos de acero suponen una espera de aproximadamente 120 días, seguida de la obtención de licencias para un hotel con restaurante, con 90 días.

**Gráfico 70. Tiempo y coste medio para la obtención de licencias por sectores (2014). España**



Fuente: Comisión Europea

## 2.4.6. Transparencia

De acuerdo a los datos del Foro Económico Mundial, España se encuentra en la posición 76 de una muestra de 140 países analizados en el año 2015 en transparencia en la toma de decisiones públicas, lo que pone de manifiesto un amplio margen de mejora.

Indicador	Valor (Sobre 7)	Ranking / 140 países
Transparencia en la toma de decisiones gubernamental	4	76

Fuente: Global Competitiveness Index. World Economic Forum

En este sentido, el proyecto de Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno reconoce ya la necesidad de trabajar en la consecución de un triple objetivo:

- incrementar y reforzar la transparencia en la actividad pública, articulada a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas.
- reconocer y garantizar el acceso a la información, regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo.
- y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos, así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento, lo que se convierte en una exigencia de responsabilidad para todos los que desarrollan actividades de relevancia pública.

El margen de mejora es amplio y el hecho de haber incorporado de manera específica la Agenda Digital al Ministerio de Energía y Turismo incita a pensar que se está trabajando en la buena dirección.

*El ciudadano y la empresa juegan un papel imprescindible como elementos equilibradores o como evaluadores de las políticas públicas. La simplificación normativa, la sencillez en la comunicación, la transparencia informativa basada en la digitalización son tres pilares que deben estar orientados hacia el ciudadano y las empresas. Si los ciudadanos no son capaces de entender ni asimilar las reglas es muy difícil que el sistema sea eficaz.*

*La configuración del Estado autonómico presenta algunas ventajas, entre ellas una mayor cercanía de la función pública al ciudadano, pero es necesario profundizar en la coordinación entre los distintos niveles administrativos, en la búsqueda de sinergias, en la eliminación de duplicidades competenciales y funcionales y, en general, en la simplificación y homogeneización procedimental.*

*En este proceso de mejora de la eficiencia, de simplificación y racionalización y de aumento de la transparencia debe jugar un papel fundamental la digitalización. El uso de las nuevas tecnologías de la información facilita la prestación de servicios públicos, dinamiza los procedimientos administrativos y reduce el coste y tiempo de las operaciones.*

## 2.5. Fiscalidad

El sistema fiscal es uno de los factores que condiciona en mayor medida el crecimiento y el tamaño de la empresa. La finalidad de todo sistema fiscal es la recaudación de ingresos con el fin de financiar los servicios públicos, y tratar de hacerlo de forma equitativa y eficiente, fomentando el ahorro y la inversión, así como la competitividad de la economía. Así, es importante encontrar un equilibrio entre el modelo social, su financiación y un sistema tributario más eficiente, justo, neutral, sencillo y estable y que no determine tanto las decisiones de inversión o ahorro.

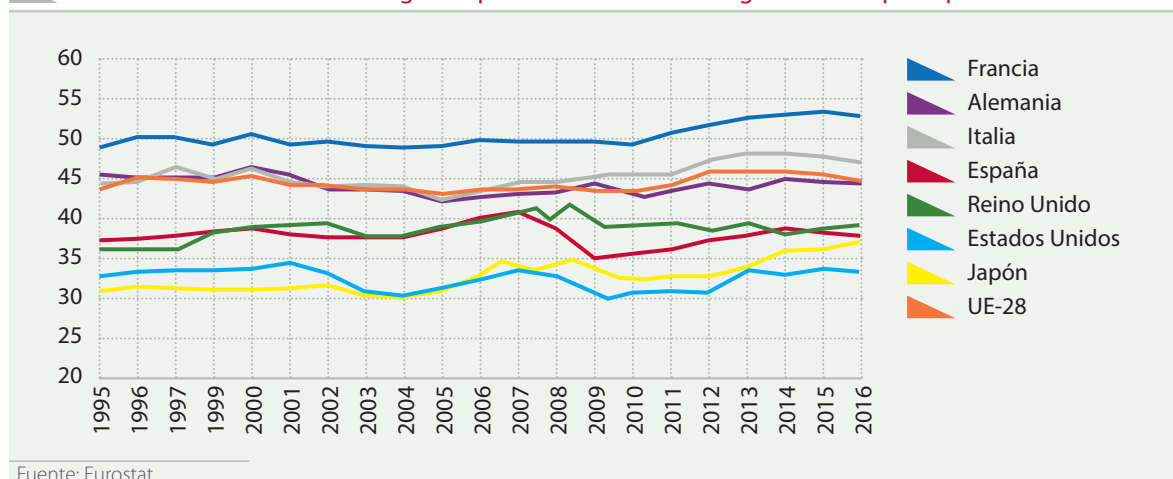
Sin entrar en el detalle de los numerosos tributos existentes, sí es importante hacer un análisis de las características del sistema, de su diseño, y de los conceptos que están condicionando la mejora del potencial del crecimiento de las empresas y de su tamaño.

Si se analiza la evolución de la recaudación de los últimos años se obtiene como resultado algunas ideas fundamentales. En primer lugar, la inestabilidad de los ingresos en relación a otros países de nuestro entorno. Segundo, la mayor dependencia relativa de las cotizaciones sociales. Y tercero, la elevada complejidad del sistema, tanto por el elevado número de figuras tributarias, como por las diferencias regionales o municipales, el exceso de regulación, los constantes cambios normativos, las relaciones entre la Administración y el obligado tributario, o la propia comunicación entre ambas partes. Todo ello tiene como resultado una mayor inseguridad, un incremento de los costes indirectos, un aumento del fraude fiscal y un elevado grado de conflictividad.

### 2.5.1. Evolución de los ingresos públicos

Al comparar la evolución de los ingresos públicos entre diferentes países se observa que, excepto Japón, y Francia en el último tramo, la evolución en torno a las medias es bastante estable. Existe una notable diferencia entre los modelos europeos, con una participación de las Administraciones Públicas en la economía muy superior, frente a países como Estados Unidos y Japón. Así, mientras Estados Unidos muestra una media de ingresos públicos en los últimos 20 años en torno al 32,6% del PIB y Japón del 32,9%, en la UE-28 esta ratio se eleva al 44,2%. Dentro de la UE hay países como Francia, donde se alcanza de media el 50,6%, Alemania, con el 44,1%, o Reino Unido que, con un 38,1%, muestra un porcentaje muy parecido al de España.

**Gráfico 71. Evolución de los ingresos públicos sobre PIB en algunas de las principales economías**

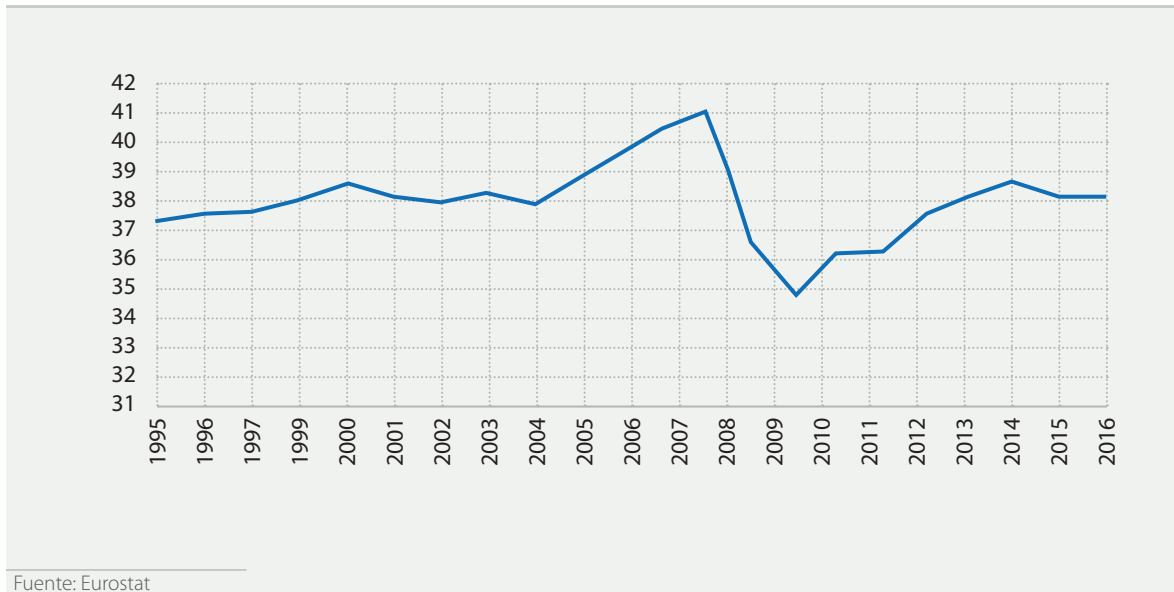


Fuente: Eurostat



Son, por tanto, modelos diferentes en los que la realidad muestra una fuerte inercia a lo largo de los años. Así, por ejemplo, en España, durante los últimos 20 años, la media de la capacidad recaudatoria del conjunto de ingresos públicos en relación al PIB asciende a un 38%. Es un porcentaje que se mantiene más o menos estable entre 1995 y 2003, para aumentar en los cuatro años siguientes hasta el 40,9% de 2007 y caer en picado con la crisis hasta el 34,8% en 2009. A partir de ese momento, los ajustes impositivos permiten que se recupere hasta su media histórica, en torno al 38%, que es donde se encuentra en estos momentos.

**Gráfico 72. Evolución de ingresos en porcentaje del PIB**

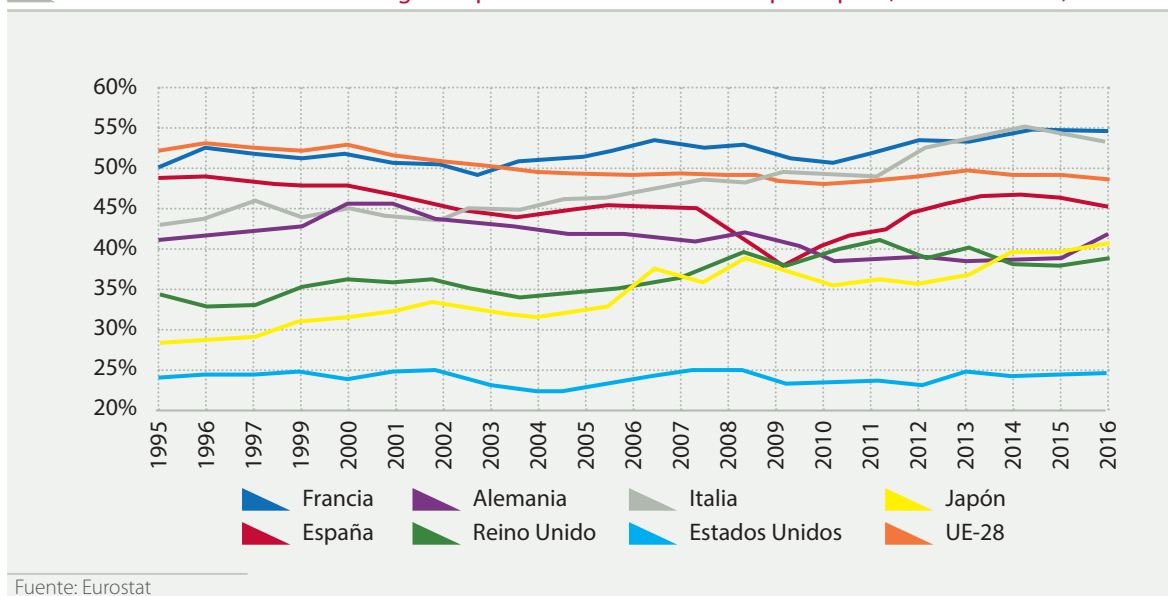


De este gráfico se pueden extraer varias conclusiones:

- Tal y como se ha comentado ya, los ingresos públicos han oscilado en España en los últimos 20 años en torno a una media del 38% del PIB.
- Cuando se ha superado ese porcentaje ha sido en los momentos de un fuerte endeudamiento de la economía, en los que se alcanzaron déficits por cuenta corriente que llegaron al 10%, por lo que se puede decir que esos ingresos estaban de alguna manera inflados por el calentamiento de la economía.
- Tras la crisis, la recaudación ha mostrado una fuerte vulnerabilidad que le hizo perder más de 6 puntos de ingresos públicos respecto al PIB. La inestabilidad de la recaudación, muy superior a la de otros países de la UE, es consecuencia de un mercado laboral y una estructura productiva más frágiles, en parte consecuencia del menor tamaño de la empresa.

Por tanto, una primera idea es la inestabilidad de los ingresos en función del ciclo económico. Al comparar los ingresos respecto al PIB, es importante poner de manifiesto las diferencias entre los PIB per cápita de cada uno de los países. No es lo mismo recaudar en ingresos públicos el 38% del PIB con un PIB per cápita del 85% (PPA UE 15=100) como España, a recaudar ese mismo porcentaje, pero con un PIB per cápita del 100%, como Reino Unido. Si se comparan los ingresos públicos en relación a su PIB per cápita, las conclusiones son que España se encuentra entre los países que realiza un mayor esfuerzo fiscal, por detrás de Francia e Italia y por encima de Alemania, Reino Unido, Japón y Estados Unidos.

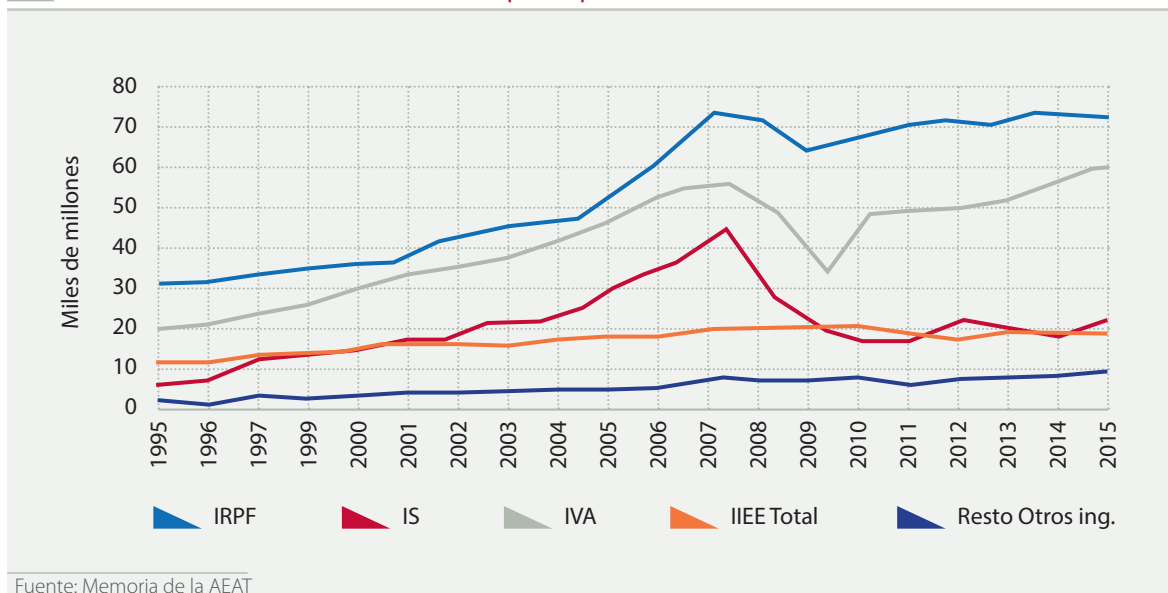
**Gráfico 73. Evolución de los ingresos públicos en relación al PIB per cápita (PPA UE 15=100)**



Fuente: Eurostat

Muestra de la fuerte inestabilidad es la evolución de la recaudación por los diferentes impuestos en los últimos años, especialmente si se observa lo ocurrido tras el estallido de la crisis en 2007. La caída de los ingresos tiene su reflejo especialmente en impuestos como Sociedades e IVA y, en mucha menor medida, en el IRPF. Entre 2007 y 2009 la recaudación por IVA cae en 22.200 millones (un 40%), en el caso del Impuesto de Sociedades se reduce en 24.600 millones (un 55%) y en el Impuesto sobre la Renta baja en 8.700 millones (un 12%). Por su parte, los Impuestos Especiales mantienen, e incluso aumentan ligeramente su recaudación (un 2% más).

**Gráfico 74. Evolución de la recaudación por impuestos**

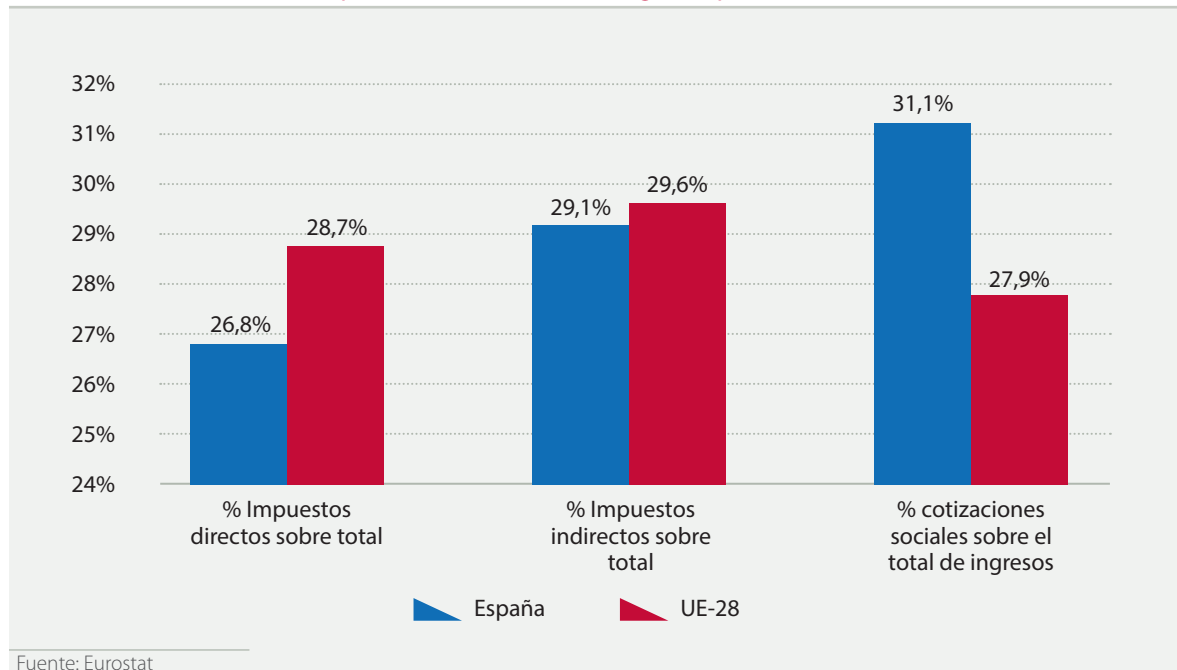


Fuente: Memoria de la AEAT

Por otra parte, si se analiza la estructura impositiva de España, incluyendo la parte de financiación de la Seguridad Social, se observa un mayor peso de las cotizaciones sociales sobre el total de ingresos públicos con respecto a la media de la Unión Europea, es decir, el empleo está gravado comparativamente más en

España. Así, en porcentaje sobre el total de los ingresos, la recaudación por cotizaciones se eleva hasta el 31,1% del total de media en los últimos 20 años en España mientras que en la UE asciende sólo hasta el 27,9%, es decir, 3,2 puntos más. Este dato es especialmente interesante teniendo en cuenta que la tasa de desempleo más que duplica la media europea.

**Gráfico 75. Estructura impositiva sobre el total de ingresos públicos (media 1997-2016)**

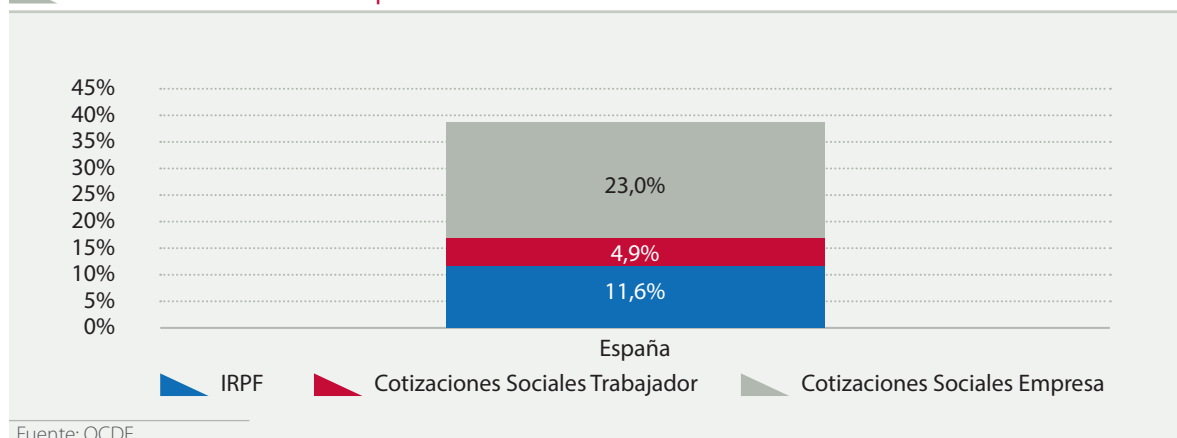


Fuente: Eurostat

Por tanto, otra de las conclusiones sobre nuestro sistema fiscal es que cuenta con una estructura que grava comparativamente más el trabajo debido a un porcentaje de recaudación relativamente mayor a través de las cotizaciones sociales.

Este hecho tiene su reflejo en una elevada cuña fiscal que dificulta el crecimiento de las empresas, especialmente en países con menor productividad y menor renta per cápita. En España uno de cada tres euros de coste laboral corresponde a costes no salariales.

**Gráfico 76. Cuña fiscal en España**



Fuente: OCDE

Los tributos deben formar parte de un sistema fiscal diseñado para financiar los servicios públicos de la forma más equitativa posible, y también debe contribuir a mejorar la competitividad de la economía. Para recaudar impuestos es imprescindible un buen marco económico y fiscal, sencillo y que no desincentive la inversión. Sin embargo, hay un gran número de impuestos y tasas que se pagan cuando ni siquiera se han empezado a generar ingresos por parte de la empresa, lo que es un obstáculo en todo inicio de un negocio y perjudica especialmente a las pymes. Actos Jurídicos Documentados, Licencias de Apertura, Licencias de Obra, Licencias de Primera Ocupación, Licencias Medio Ambientales, son algunos ejemplos de tributos que suponen un coste adicional al inicio del negocio, sin entrar en las dificultades técnicas y las trabas burocráticas que retrasan su inicio y lo encarecen sustancialmente (costes adicionales por exigencias legales o la financiación de costes fijos como alquileres, mantenimientos, etc.).

### **2.5.2. Complejidad fiscal**

Además de la inestabilidad de la recaudación fiscal, otro de los elementos que dificultan la consecución de un sistema más eficiente y equitativo es la elevada complejidad administrativa y fiscal de nuestro sistema tributario. Es una complejidad derivada del elevado número de leyes, la descentralización fiscal tanto en Comunidades Autónomas como Municipios, los procedimientos fiscales, la comunicación entre la Administración y el obligado tributario, los continuos cambios normativos, etc.

Es importante reconocer la importante mejora de los servicios digitales de la propia Agencia Tributaria, reconocidos internacionalmente. Así, por ejemplo, en el último informe Doing Business del Banco Mundial, se explica que gracias a la introducción de sistemas electrónicos para el cumplimiento tributario, España fue durante el periodo 2014-2015 una de las economías con mayores avances en esta materia. Introdujo en 2014 el sistema online Cl@ve, una plataforma web de la Administración Pública que facilita el acceso a servicios electrónicos ofrecidos por las agencias públicas. Entre otros servicios, el nuevo sistema introdujo una nueva forma de presentar la declaración fiscal, la posibilidad de obtener datos históricos electrónicamente, y la obtención de información personalizada sobre los procedimientos tributarios. En cuanto al formulario único para la declaración del IVA, este sistema permite además utilizar información ya introducida en formularios de años anteriores para rellenar parte del actual. Comenzando en enero de 2013, España extendió y fomentó el uso de facturas electrónicas, consiguiendo que la mayoría de las compañías comenzaran a usarlas en 2014.

Por tanto, hay que reconocer las mejoras desde el punto de vista digital y entender que el futuro de la simplificación del sistema fiscal y de las relaciones entre la Administración y el obligado tributario pasan, en gran medida, por seguir avanzando en esta línea, no sólo a nivel estatal, sino también autonómico y local, ya que la complejidad, así como los continuos cambios normativos, tienen como consecuencia falta de transparencia e incertidumbre, algo que tiene su reflejo en unos elevados costes indirectos, mayor fraude fiscal y una elevada conflictividad.

### **2.5.3. Incertidumbre y costes indirectos**

Como hemos analizado, la elevada complejidad, derivada del excesivo volumen de normas, genera inseguridad en las compañías, que sufren de manera especial las pymes y nuevos negocios, la parte más frágil del tejido empresarial.

Una muestra de esta complejidad normativa son los beneficios fiscales que, pese a tener una explicación social en la mayoría de los casos, limitan tanto la capacidad recaudatoria como la eficiencia del propio sistema tributario. Así, por ejemplo, el presupuesto de beneficios fiscales para el año 2016 ascendió a 34.000 millones de euros, de los cuales 19.200 millones correspondieron a exenciones y tipos reducidos de IVA, 8.300 millones a diferentes beneficios en el IRPF, y 3.800 millones al Impuesto de Sociedades. En este sentido, tanto la propia Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Fiscal, como más recientemente la propia Comisión Europea, han apuntado la necesidad de trabajar en la reducción de gran parte de estas deducciones y exenciones con el objetivo de mejorar y aumentar la efectividad de la recaudación fiscal.

Según los datos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), en el año 2015 los parlamentos autonómicos y el nacional redactaron casi un millón de páginas (961.291) de nuevas leyes, normas y reglamentos que aparecieron recogidos en los correspondientes Boletines Oficiales. A los que hay que unir los 2.057 actos legislativos de la Unión Europea y otros miles de los ayuntamientos.

El Consejo General de Economistas, por su parte, en su último informe anual sobre fiscalidad autonómica y foral, identifica 79 impuestos y más de 500 cambios normativos que contribuyen a esta maraña regulatoria. Estos tributos propios, además, suponen entre el 2,2% y el 5% de los recursos que gestionan las Comunidades Autónomas, un porcentaje muy pequeño que no parece compensar el incremento en costes y complejidad.

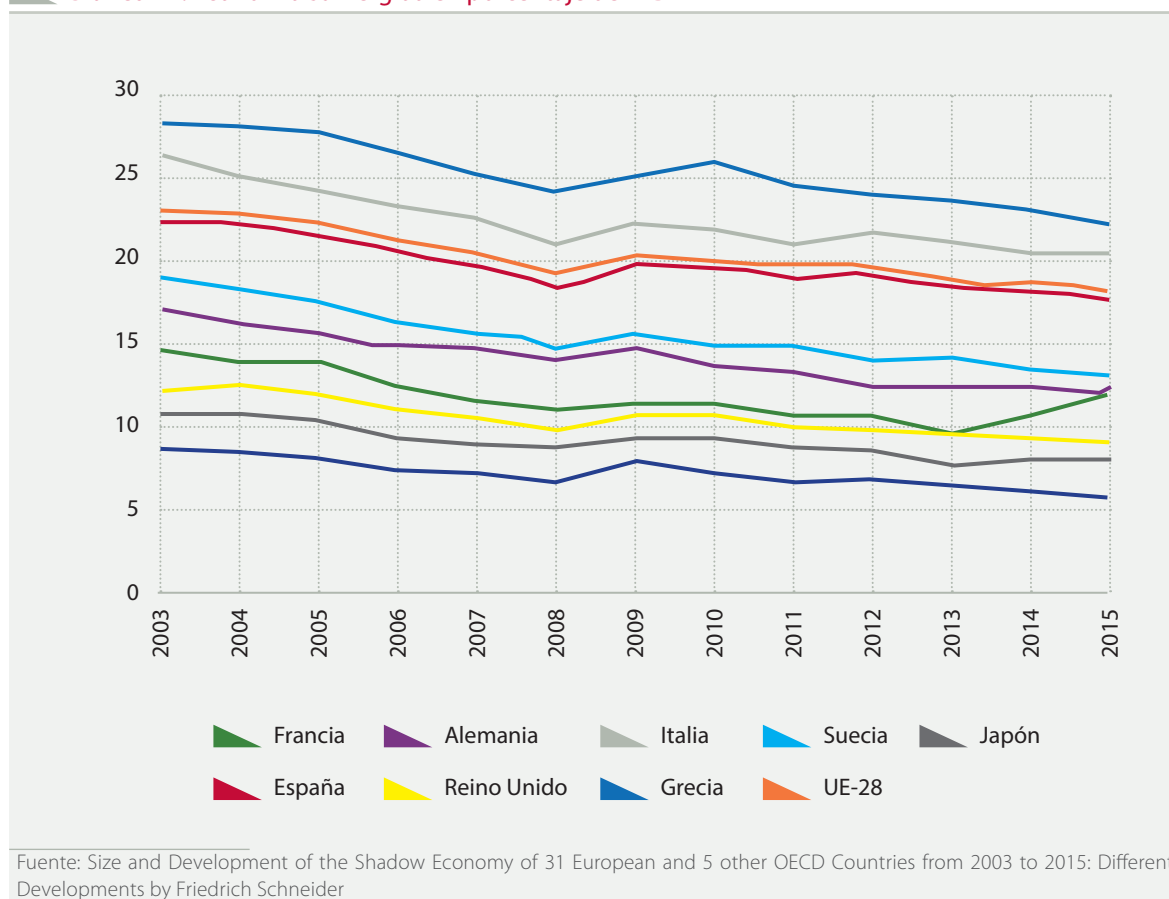
Esta situación, unido a los continuos cambios, así como a las propias exigencias de la Agencia Tributaria o la Seguridad Social, fuerzan al empresario a recurrir a servicios de asesoría fiscal o laboral con el fin de estar al corriente, no solo de las modificaciones en la normativa vigente, sino de los cambios realizados en cada nivel administrativo existente e incluso de los cambios de criterio o interpretación de las normas. Estas obligaciones se traducen en unos elevados costes indirectos, económicos, en tiempo y recursos del personal, que afecta de manera especial a las pequeñas y medianas empresas.

#### **2.5.4. Fraude fiscal**

Hay diferentes estudios que coinciden en que la economía sumergida en España puede oscilar entre el 18% y el 22%. Si atendemos a los datos analizados por el Dr. Friedrich Schneider, referente en el análisis de este tipo de materias, se observa que, efectivamente, la economía sumergida en España en 2015 se situó en el 18,2% del PIB, dato que coincide con la media de los países de la UE-28.

En el siguiente gráfico se observa la evolución del fraude fiscal en un conjunto de países de la OCDE. Mientras en Estados Unidos la economía sumergida supone únicamente el 5,9%, en Grecia se eleva al 22,4%. Es interesante observar cómo en todos los países se ha ido reduciendo de forma progresiva, exceptuando solamente dos casos: Japón y Francia, los mismos países en donde los ingresos públicos han subido más en los últimos años.

Gráfico 77. Economía sumergida en porcentaje del PIB



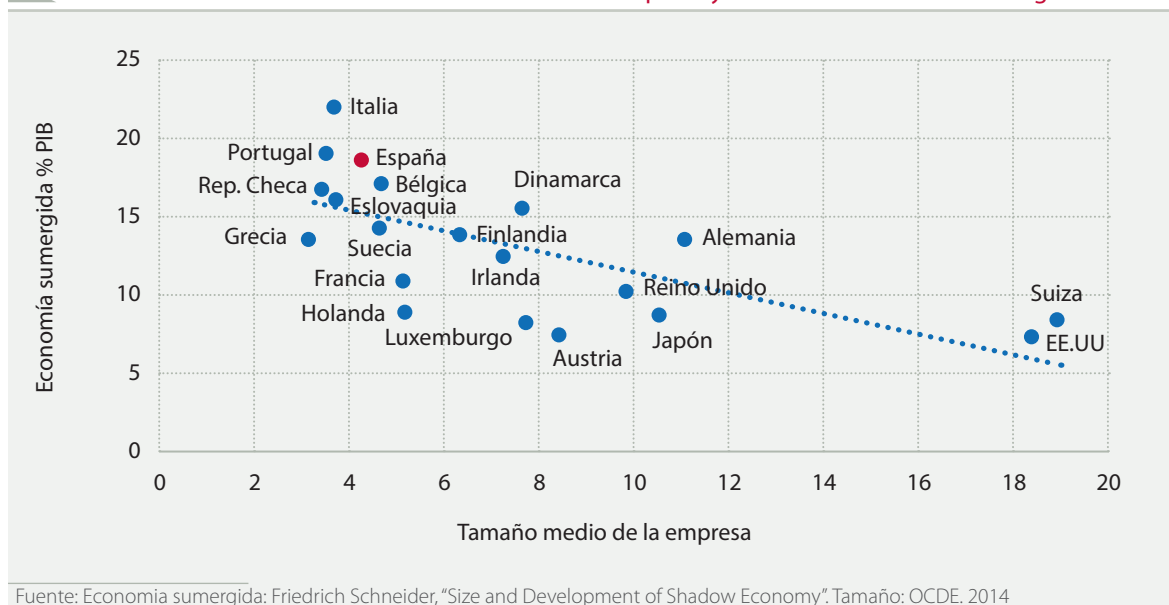
Fuente: Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2015: Different Developments by Friedrich Schneider

Son muchos los factores que inciden en el incremento o reducción del fraude, empezando por una cuestión cultural y siguiendo por el diseño de los sistemas fiscales. Probablemente la mejora de las nuevas tecnologías sea uno de los factores que están ayudando a reducir la economía informal, pero lo que parece evidente es que el margen de mejora debe pasar, también, por una simplificación del sistema. En cualquier caso, resulta alentador observar una tendencia decreciente en la mayoría de los países, aunque haya casos como el español en donde el porcentaje sigue siendo muy elevado.

Si España llegara a niveles de economía sumergida como los de Alemania o Francia, estaríamos hablando de 6 puntos menos del PIB, es decir, unos 60.000 millones de euros (es lógico pensar que la economía sumergida no va a desaparecer, por lo menos en el corto o medio plazo). Por tanto, suponiendo un tipo medio de un 35% (los ingresos totales públicos sobre el PIB se elevan al 38%), representaría una pérdida de ingresos públicos al año de 21.000 millones de euros.

Otro aspecto interesante en estas materias que es necesario destacar es la relación directa entre tamaño de la empresa y fraude fiscal. Cuanto mayor es el tamaño medio de la empresa, menor es el porcentaje de fraude en el conjunto de la economía, tal y como puede apreciarse en el siguiente gráfico:

**Gráfico 78. Relación entre el tamaño medio de la empresa y el nivel de economía sumergida**



La lucha contra el fraude fiscal tiene que ser, por tanto, una prioridad en los objetivos de la Administración tributaria, pero también en el conjunto de la sociedad. Para ello es imprescindible mejorar la conciencia fiscal, a la vez que se aumenta la transparencia y la eficiencia en la prestación de los servicios públicos. Pero en gran medida el éxito de la lucha contra el fraude pasa por aumentar la sencillez del sistema impositivo, con el fin de mejorar la relación entre la Administración y el ciudadano y liberar recursos para el seguimiento de aquellas bolsas o sectores donde la ocultación de ingresos sea más fácil.

Actualmente, la Administración aplica un sistema de incentivos a los funcionarios públicos de la Agencia Tributaria, a través del sistema de productividad, que coloca en una situación complicada en muchas ocasiones al contribuyente, al depender la remuneración de estos empleados públicos en gran parte de la liquidación del expediente. Los datos muestran que las productividades pueden representar hasta el 50% del sueldo en los puestos de mayor categoría.

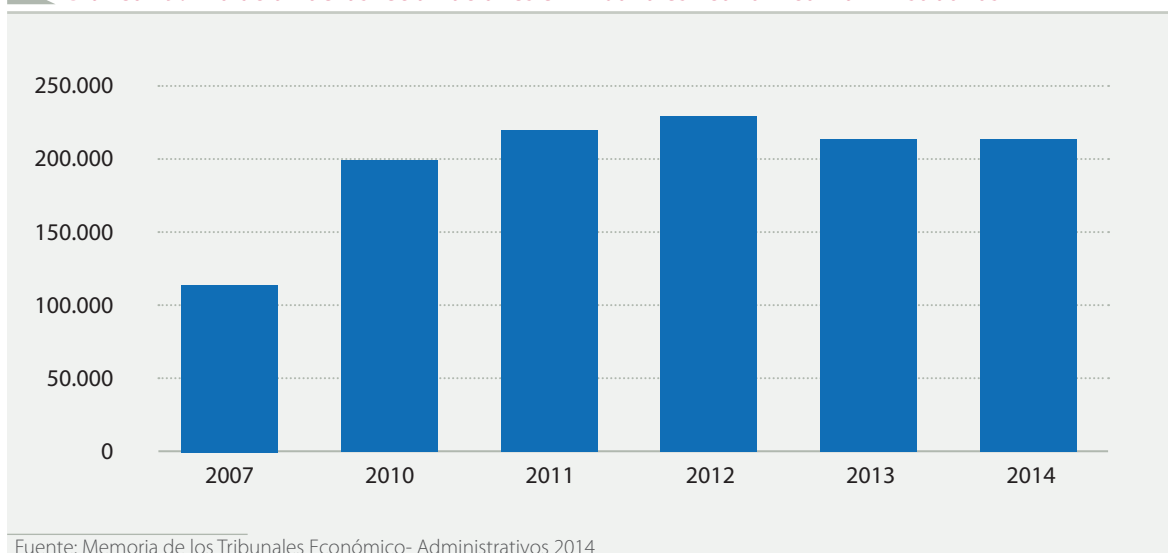
### 2.5.6. Conflictividad

La tercera consecuencia relevante de la cada vez más compleja normativa fiscal es el elevado y creciente grado de conflictividad, con la inseguridad y costes que esto genera para el administrado.

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, durante el periodo de 2007-2014 el número de reclamaciones en tribunales económico-administrativos se incrementó en un 82,3%, alcanzando en 2014 las 207.053 incidencias. La media de los últimos cinco años ascendió a 210.870, lo que supuso más de un millón de reclamaciones en este periodo. Al mismo tiempo, se ha conseguido una mejora de la capacidad de resolución de los Tribunales (un 59,1% más que en 2007) que no ha sido suficiente, sin embargo, para mejorar los plazos de resolución.

Es un elevado número de reclamaciones que muestra las dificultades de interpretación de algunas normas tributarias, incluso para los propios funcionarios. Así, el 41,95% de las reclamaciones del año 2014 han sido estimadas total o parcialmente.

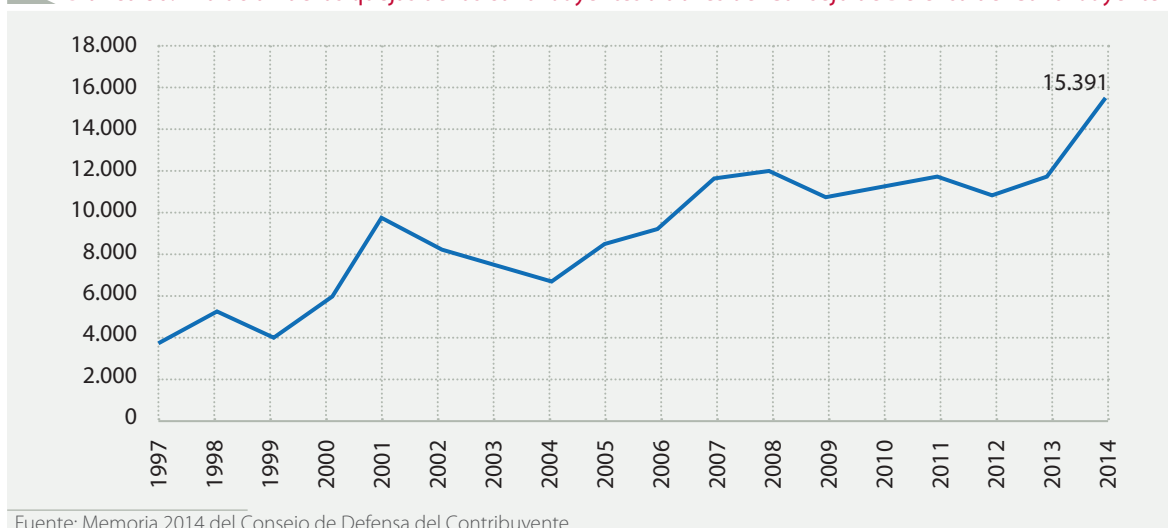
**Gráfico 79. Evolución de las reclamaciones en Tribunales Económico-Administrativos**



Si analizamos, por otro lado, las estadísticas del Consejo de Defensa del Contribuyente, se pone de manifiesto un incremento constante del número de quejas y sugerencias por parte de los contribuyentes, que en el año 2014 ascendieron a 15.391. Estos datos son consecuencia, fundamentalmente, del aumento de las incidencias relativas a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

Existe una fuerte coincidencia con los datos que figuran en el Informe del Defensor del Pueblo del año 2014 respecto a las causas que motivan las principales quejas, como es el caso de aquellas que expresan el rechazo de los contribuyentes a las sanciones que se les imponen cuando sus declaraciones son confeccionadas por el propio personal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) o siguiendo sus indicaciones. Esto es consecuencia del sistema de autoliquidaciones de los diferentes impuestos, que tiene como responsable último al contribuyente y exime de responsabilidad a la Administración. Es un dato que pone de manifiesto, una vez más, que la propia Administración tiene dificultades para trasladar una información muchas veces confusa.

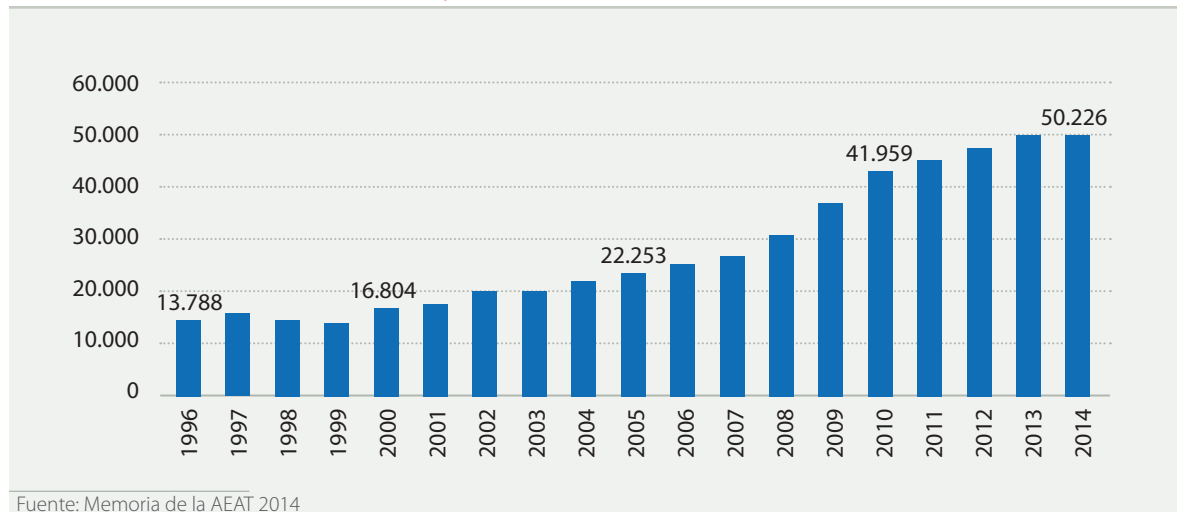
**Gráfico 80. Evolución de las quejas de los contribuyentes a través del Consejo de Defensa del Contribuyente**





Otro importante elemento de conflictividad está relacionado con las deudas pendientes de cobro de la propia Agencia Tributaria que han venido incrementándose de manera sostenida desde 1996. Según los datos de la Memoria de la Agencia Tributaria de 2014, Hacienda tiene reconocidos y liquidados más de 50.000 millones de euros pendientes de cobro, la mayoría correspondientes a deudas de naturaleza tributaria. De este importe, parte está aplazada y otra se corresponde con deudas impugnadas en tribunales.

**Gráfico 81. Evolución de la deuda pendiente de cobro a 31 de diciembre**



*Nuestro sistema fiscal muestra un elevado grado de complejidad que se traduce en una mayor conflictividad, mayores costes indirectos y un incremento de la economía sumergida. El esfuerzo fiscal se encuentra entre las más elevadas de los países de nuestro entorno y se observa una mayor dependencia en la recaudación de las cotizaciones sociales. El menor tamaño relativo de nuestras empresas explica, en parte, la mayor inestabilidad de los recursos públicos, así como un porcentaje relativo mayor de fraude.*

## 2.6. Acceso a la financiación

La capacidad de financiación de las empresas es uno de los elementos fundamentales para su funcionamiento, a la vez que actúa como motor y dinamizador de la economía en su conjunto.

La base de este proceso suele ser, en primer lugar, el ahorro y el patrimonio, como pilares de estabilidad y crecimiento. La mayor parte de las compañías, especialmente en sus etapas más tempranas, parten de su propia autofinanciación para iniciar su actividad. Es, por tanto, especialmente importante promover y fomentar la capacidad de ahorro del conjunto de la sociedad, como elemento de financiación propio pero, también, del resto de agentes económicos.

Junto a los fondos propios, es determinante también la financiación ajena. Una adecuada captación de fondos externos permite a las compañías iniciar proyectos de inversión, de internacionalización, de

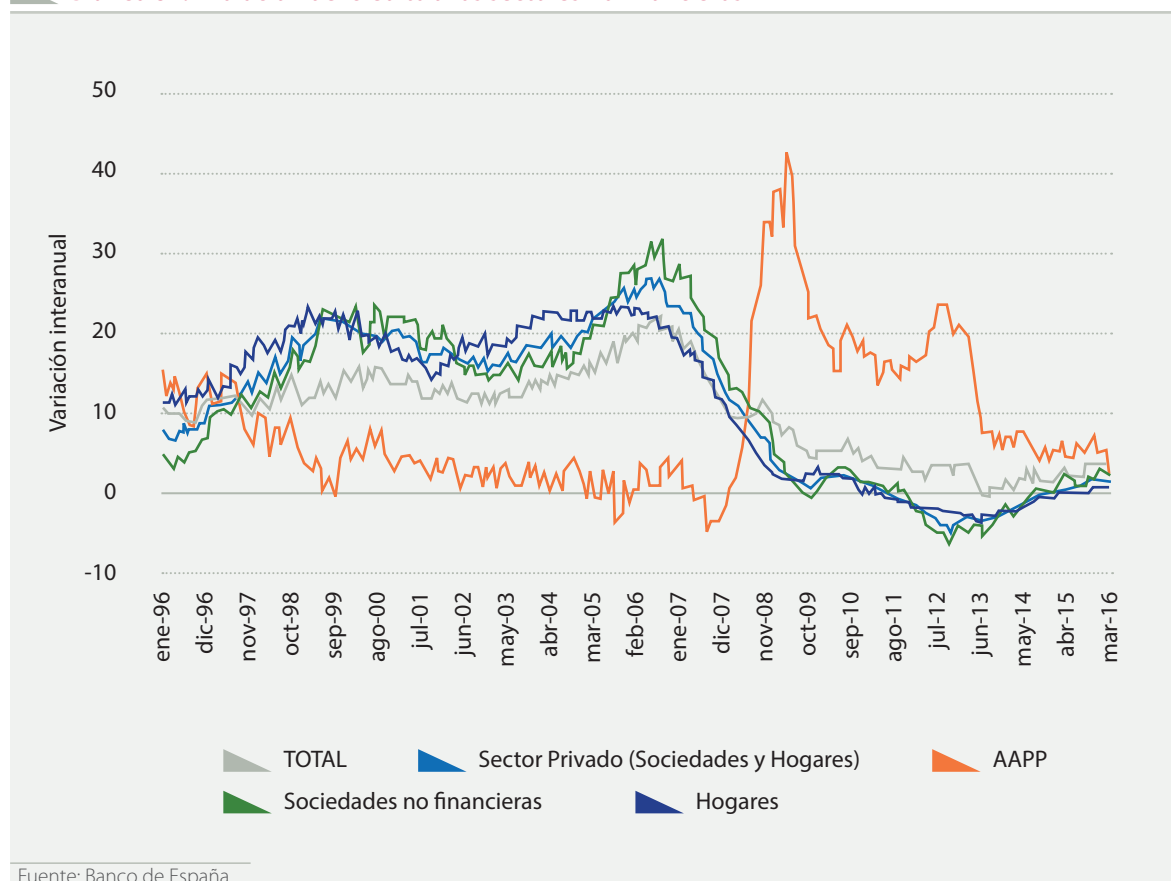
I+D+i, etc. y, en definitiva, impulsar su crecimiento, ganar tamaño y mejorar su competitividad. En este sentido, el préstamo y el crédito bancario son las herramientas más comunes y principalmente utilizadas por las empresas españolas.

### 2.6.1. Evolución del crédito

Si analizamos la evolución del crédito a los sectores no financieros a lo largo de los últimos veinte años, observamos cómo la economía española experimentó entre 1995 y 2007 un intenso proceso de crecimiento del crédito, concentrado en el sector privado, que presentó tasas de variación interanual superiores al 15%, y que permitió alentar una importante fase expansiva. Aunque esta financiación se concentró de manera significativa en la construcción, con un crecimiento medio anual del 19%, y en los servicios inmobiliarios (33,2%), se extendió de manera generalizada en todos los sectores. En este mismo periodo, el crédito destinado a financiar actividades productivas de empresas no financieras pasó de representar el 21,5% del total en septiembre de 1997 al 48,5% diez años más tarde.

El crédito concedido a hogares, por su parte, registró entre 1995 y 2007 un crecimiento medio anual del 18%. Al igual que ocurriera con el crédito a las actividades productivas, dentro de una tónica general de elevado aumento del crédito concedido a los distintos tipos de gasto, se observó un crecimiento especial en los ámbitos de adquisición y rehabilitación de vivienda, del 20,2%, frente a tasas del 14,1% en la adquisición de bienes de consumo duradero y del 15,5% del resto de crédito.

**Gráfico 82. Evolución del crédito a los sectores no financieros**



A partir de 2007, sin embargo, el estallido de la crisis financiera y las turbulencias derivadas del inicio de la recesión económica llevaron a un periodo de contracción acusada del crédito al sector privado, que fue especialmente significativo en 2008 y 2009, y que ha venido registrando porcentajes de variación negativa desde 2011. Esta contracción del crédito al sector privado vino acompañada de un incremento del crédito al sector público que acaparó la captación de fondos. La variación interanual del crédito a las Administraciones Públicas se mantuvo entre 2009 y 2014 en tasas de dos dígitos, llegando a superar porcentajes del 40% en 2010.

En los últimos años, sin embargo, las condiciones en el acceso a la financiación bancaria han experimentado una evolución más favorable, coincidiendo con la progresiva salida de la recesión, la reforma financiera, la puesta en marcha de las medidas de facilidad y expansión monetaria por parte del BCE, la mejora en el acceso a la financiación en los mercados mayoristas y el aumento de la competencia, que ha supuesto una reducción de los márgenes.

En todo este proceso ha sido determinante la reestructuración del sector bancario español, que ha fomentado la integración, fusión y reducción de la red de las entidades; su recapitalización y el fortalecimiento de su solvencia en línea con los requisitos de la Unión Europea y el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea; y el saneamiento de los activos más conflictivos, principalmente de origen inmobiliario. Todos estos elementos han sido pieza clave para la recuperación del crédito.

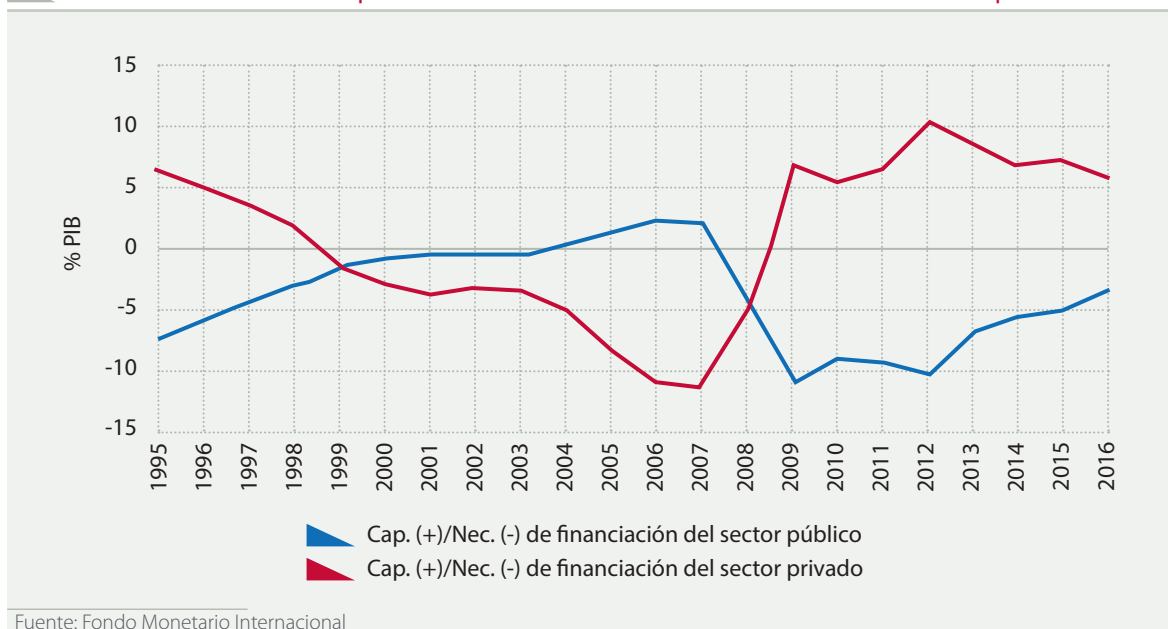
La expansión de la política regulatoria del sistema financiero está generando, sin embargo, un incremento de la complejidad normativa que puede derivar en una pérdida de eficiencia en el sistema. Ejemplos de esta mayor regulación son los propios cambios en las exigencias de capital, liquidez y calidad del capital, los cambios en los métodos de supervisión, la nueva concepción de gestión del riesgo y de las actividades separadas de la línea de negocio principal, y el mayor intervencionismo en la gestión de los bancos comerciales.

### **2.6.2. El papel de las Administraciones Públicas**

Como hemos visto, las Administraciones Públicas y su capacidad para sustraer recursos de los mercados financieros han jugado, también, un papel importante en la evolución del crédito al sector privado. Tal y como se observa en el siguiente gráfico, mientras el sector público mantuvo cierto equilibrio presupuestario, apostando por el proceso de consolidación fiscal entre 1995 y 2007, la financiación pudo centrarse en la actividad productiva, facilitando el crecimiento de negocios y empresas.

El fuerte aumento del déficit experimentado a partir de 2008, sin embargo, obligó al sector público a recurrir a los mercados de financiación, lo que tuvo un impacto negativo en la capacidad del sector para financiar al ámbito privado, ya muy limitado por sus propios desequilibrios internos y la dificultad del contexto económico y financiero internacional. El sector privado se vio obligado a realizar un importante ajuste que le llevó a pasar de una necesidad de financiación superior al 11% del Producto Interior Bruto en 2006 y 2007 a generar una capacidad de financiación cinco años después por encima del 10%, una variación de más de 20 puntos del PIB. El proceso de corrección del déficit de los últimos años está permitiendo revertir esta tendencia e influir positivamente en la recuperación del crédito a hogares y empresas.

**Gráfico 83. Necesidad o capacidad de financiación de los sectores de la economía española**



Es importante señalar también que, aunque es cierto que en determinadas fases expansivas el exceso de crédito al sector privado puede generar burbujas que es deseable evitar, como ocurrió en el caso del sector inmobiliario y de la construcción, el stock de capacidad productiva tiende a ser asimilado por la economía en el medio plazo, considerándose inversión. Un exceso de crédito al sector público, sin embargo, a no ser que sea utilizado para financiar formación bruta de capital fijo, que no ha sido precisamente el contexto experimentado durante la época de crisis, no puede ser considerada inversión productiva. Es decir, el fuerte proceso de acaparamiento de fondos por parte de las Administraciones Públicas experimentado durante la crisis, asociado a sus desequilibrios fiscales, no sólo sustrae recursos y limita la facultad del sector financiero para dinamizar el sector privado en el corto plazo, sino que supone un uso menos productivo de esa financiación. Este coste económico de la actividad política, necesario, en parte, para mantener un nivel adecuado de consenso y estabilidad social, tiene, sin embargo, un impacto negativo en la competitividad del conjunto de la economía en el corto plazo.

El papel del sector público tiene, además, su reflejo en el ámbito internacional y en la habilidad de nuestras empresas para competir con el resto de países de nuestro entorno. Las dudas sobre la sostenibilidad de las cuentas públicas españolas se reflejan en la prima de riesgo de nuestro país y en el diferencial adicional que, por tanto, han de pagar nuestras compañías a la hora de financiarse en los mercados internacionales.

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, el diferencial entre el bono alemán y el español a 10 años experimentó un crecimiento significativo y continuado en el periodo 2008-2013 que llegó a superar los 600 puntos porcentuales en el momento de mayor incertidumbre. Las dudas sobre la capacidad de la Administración española para hacer frente a sus compromisos de pago tuvieron un impacto significativo en el coste de financiación de nuestras empresas, limitando su capacidad de competir con sus homólogas europeas. La estabilidad de las cuentas públicas y la confianza transmitida desde el sector público son, por tanto, un elemento fundamental para facilitar y potenciar la financiación del sector productivo.

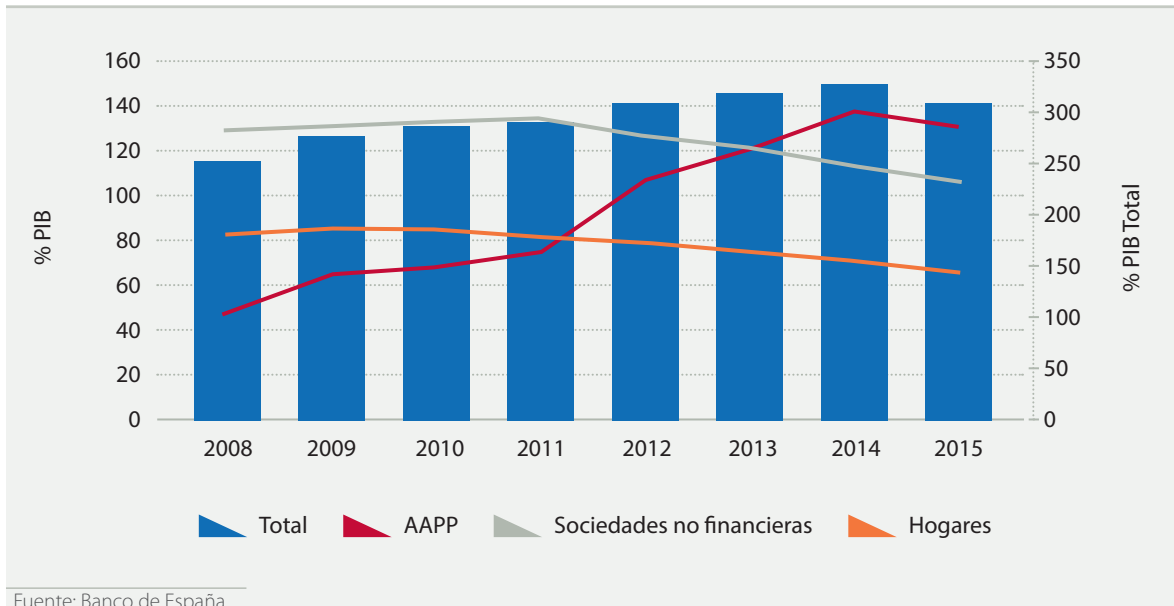
**Gráfico 84. Evolución de la prima de riesgo española**



Fuente: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

Todo este proceso de evolución del crédito, por otro lado, ha tenido su impacto en la acumulación de deuda por parte de los agentes económicos, situando a nuestro país como uno de los más endeudados de entre las economías desarrolladas. Tal y como se observa en el siguiente gráfico, al comienzo de la crisis financiera nuestra economía acumulaba una deuda en manos de los sectores no financieros cercana al 250% del PIB, que había sido acumulada principalmente por el sector privado: sociedades no financieras (127,5%) y hogares (81,9%). A lo largo del periodo recesivo, además, el sector público ha experimentado un incremento sustancial de su nivel de endeudamiento, asociado a los elevados déficits fiscales analizados con anterioridad, lo que llevó el apalancamiento de nuestra economía a cotas históricas superiores al 320% del PIB en 2014.

**Gráfico 85. Deuda de los sectores no financieros. Porcentaje sobre el PIB**



Fuente: Banco de España

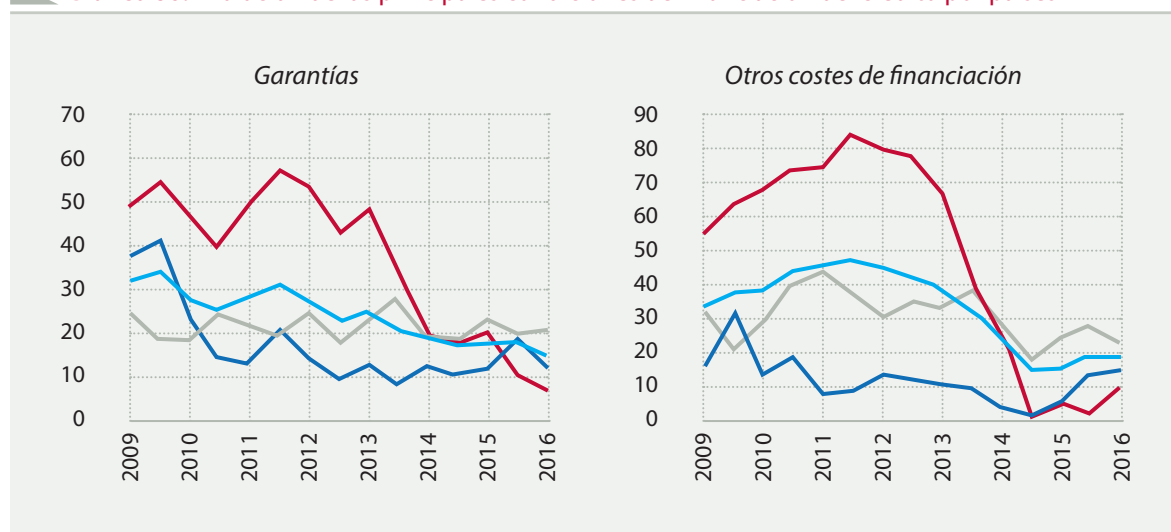
Este contexto de elevado endeudamiento está exigiendo un importante esfuerzo de corrección por parte de los agentes económicos. Tanto las sociedades no financieras como las familias iniciaron en 2011 un proceso de desapalancamiento que ha permitido reducir la deuda de estos sectores residentes en 27 y 16 puntos porcentuales del PIB respectivamente, un ajuste conjunto del 43% del Producto Interior Bruto. En este mismo periodo, la deuda del conjunto de las Administraciones Públicas, sin embargo, se ha incrementado en 64 puntos porcentuales, manteniendo el nivel global de endeudamiento de nuestra economía por encima del 300% del PIB. Es necesario que, en los próximos años, el sector público lidere también un proceso de reducción de la deuda que permita ir desapalancando nuestra economía progresivamente, reduciendo los desequilibrios estructurales y dotándola de mayor capacidad y flexibilidad para abordar nuevos retos. Este ajuste de la deuda pública será consecuencia del crecimiento, la inflación y una mayor consolidación fiscal, aunque habría que analizar la oportunidad de realizar desinversiones públicas para poder acelerar el proceso de amortización de deuda.

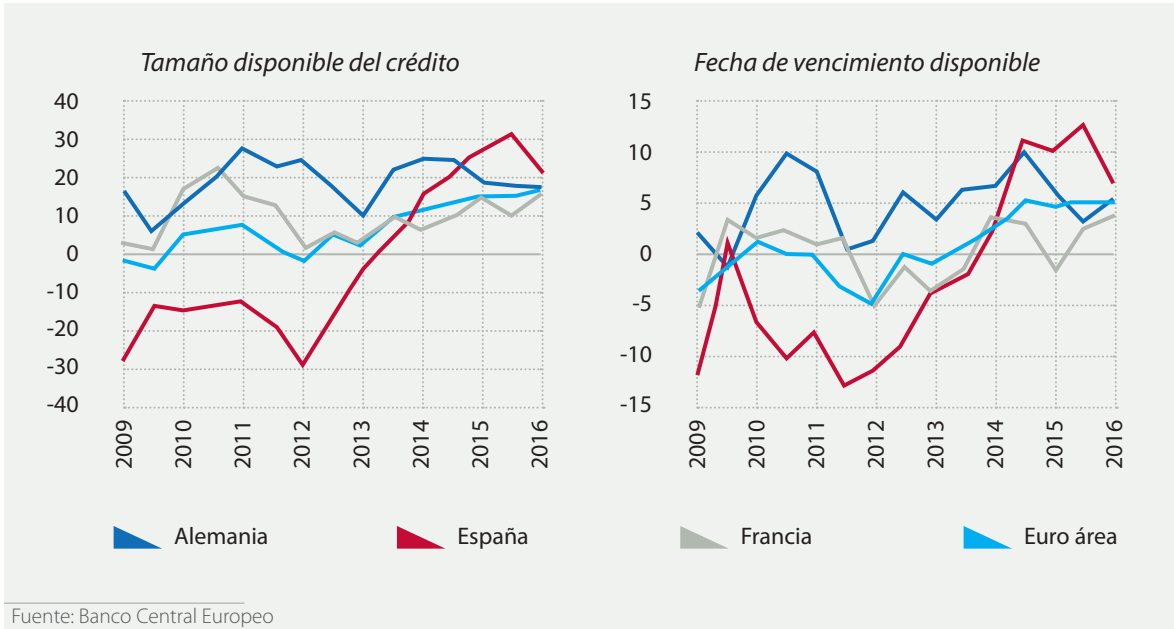
### 2.6.3. Condiciones de financiación del crédito

Junto con la evolución del crédito, resulta significativo, también, analizar la evolución de las principales condiciones de financiación y la perspectiva de las empresas europeas sobre estas cuestiones.

En este sentido, en 2009 el Banco Central Europeo puso en marcha una encuesta de acceso a la financiación en la Zona Euro que medía el porcentaje neto de empresas que había percibido un incremento para cada una de las dimensiones de las condiciones de crédito. Si nos detenemos en el análisis de los siguientes gráficos, observamos cómo el tejido empresarial de las principales economías del continente manifiesta una mejora significativa en los últimos años de todos los componentes analizados, tanto de las garantías exigidas, de otros costes asociados a la financiación a parte del propio tipo de interés (avales, requerimientos de información, procedimientos, tiempo para la aprobación, etc.), como del importe concedido y del vencimiento del crédito o préstamo. Esta mejora es especialmente significativa en el caso de España, cuyas empresas percibían a mediados del año 2012 un panorama muy negativo, pero que en 2016 registraban una visión más optimista incluso que la de sus homólogos europeos.

**Gráfico 86. Evolución de las principales condiciones de financiación del crédito por países**

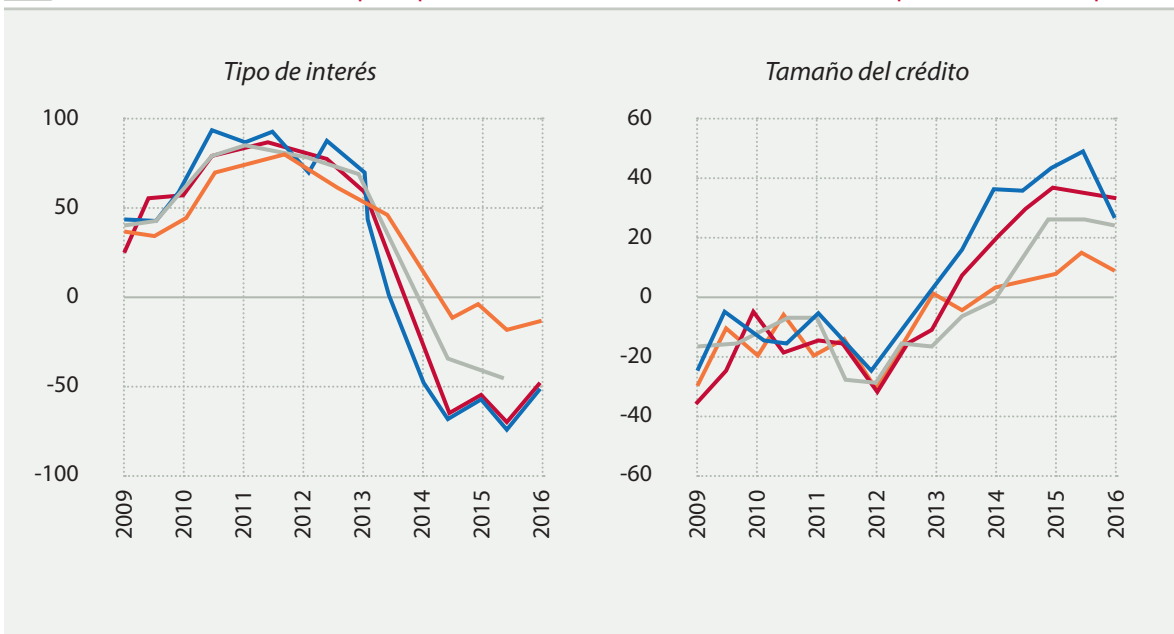


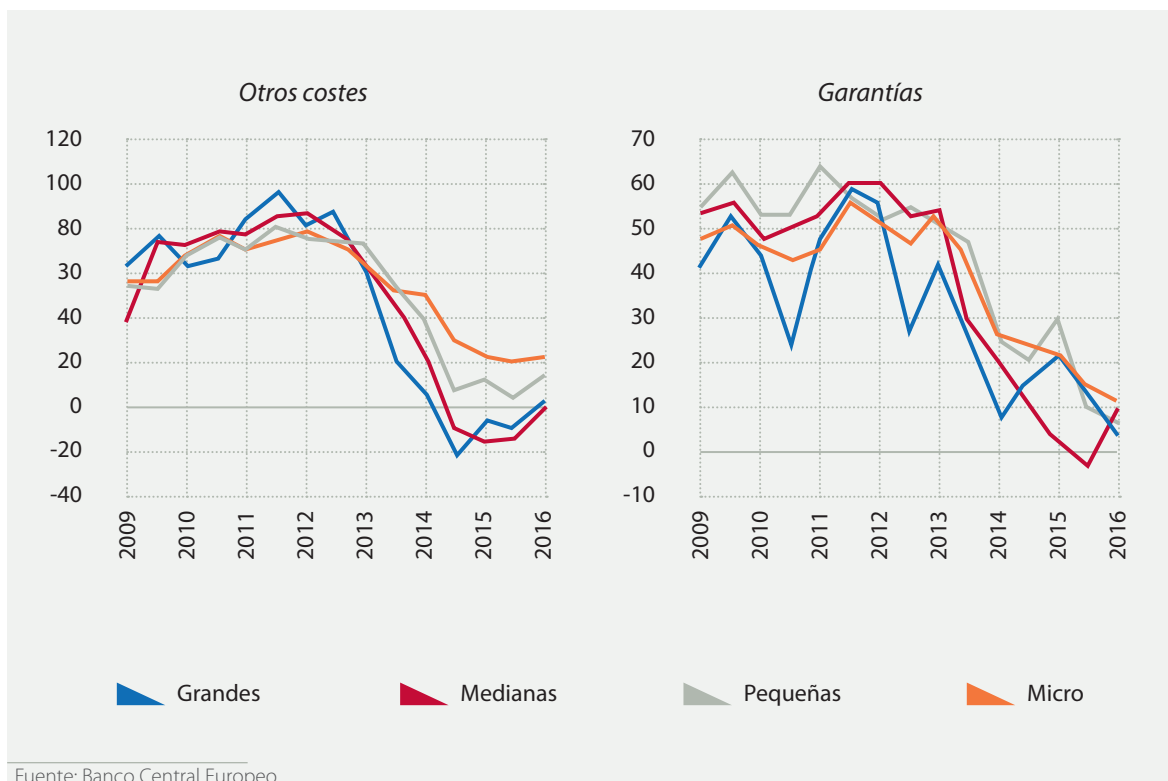


Resulta interesante, también, realizar esta comparativa dentro de nuestro propio país, estudiando la perspectiva de las empresas en función de su tamaño. Tal y como observamos en los siguientes gráficos, nuestro tejido empresarial manifiesta una reducción progresiva de los tipos de interés, de las garantías exigidas y del resto de costes asociados en los últimos años, a la vez que ha mejorado sensiblemente el volumen disponible de los créditos.

A nivel detallado, las empresas grandes y medianas registran unas perspectivas relativamente más optimistas que las manifestadas por las pequeñas y microempresas.

**Gráfico 87. Evolución de las principales condiciones de financiación del crédito por tamaño de empresa**





#### 2.6.4. Estructura del pasivo de las compañías españolas

Pero más allá de la mejora del acceso a la financiación para el conjunto de empresas, especialmente para las de pequeño y mediano tamaño, y de la mejora de las condiciones y garantías crediticias, que son elementos deseables en cualquier periodo del ciclo económico, el presente apartado pretende analizar, también, componentes estructurales del proceso de financiación de la empresas españolas sobre los que resulta importante incidir para impulsar su crecimiento en el medio y largo plazo, con cierta independencia respecto al ciclo económico o de coyuntura.

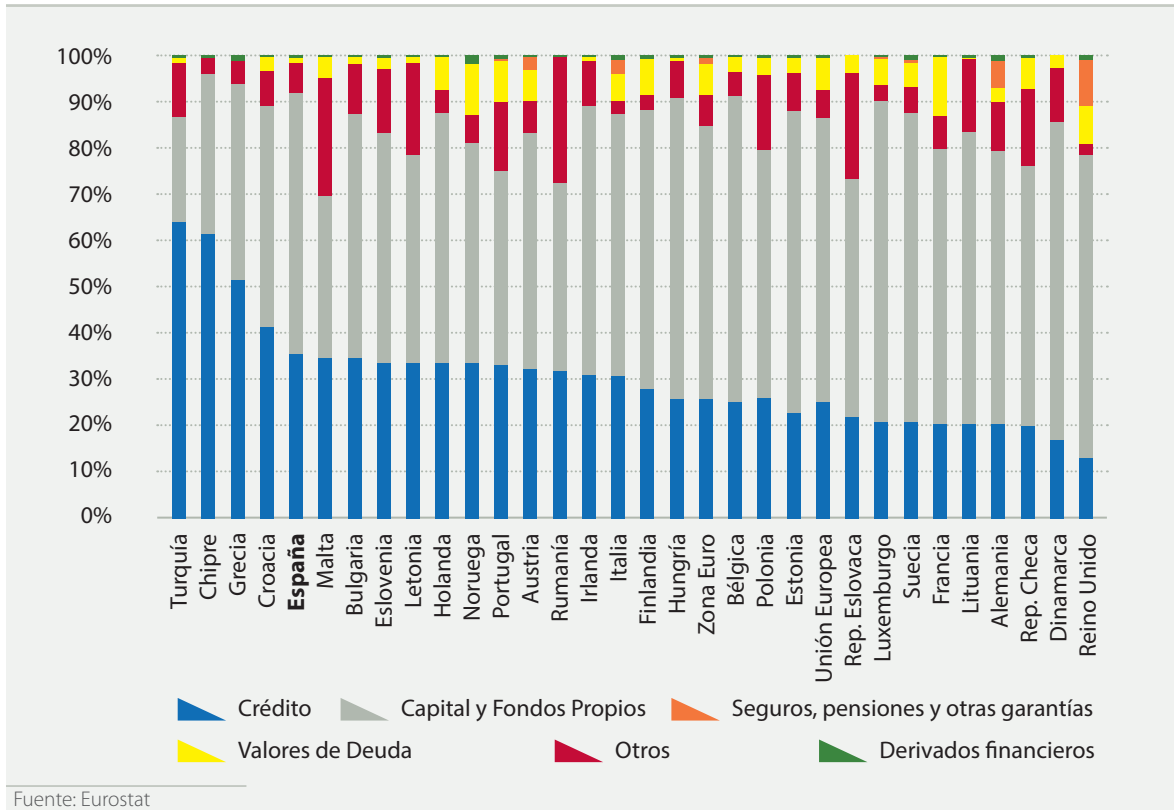
Siguiendo este planteamiento, el principal elemento de estudio es conocer en profundidad el proceso de obtención de recursos sobre el que se sustentan las empresas españolas y europeas y cómo cada una de estas herramientas determina su estructura de pasivo y fórmulas de financiación.

Si analizamos los datos recogidos por Eurostat para el ejercicio 2015, observamos en el siguiente gráfico cómo las empresas no financieras de los países de la Unión Europea se financiaron principalmente a través de recursos propios y participaciones en el capital de la compañía, con aproximadamente un 50% del pasivo total, seguidos del crédito bancario y, en menor medida, de otros elementos como el crédito comercial que se incorpora en la partida "otros".

Esta dependencia del crédito bancario está especialmente acentuada en nuestro país, donde en 2015 suponía el 40,4% del balance total de las empresas españolas, por encima de Italia (34,8%) y de la media de la zona euro (31,4%) y muy alejada de países como Reino Unido (19,1%), Alemania (25,3%) o Francia (25,8%).

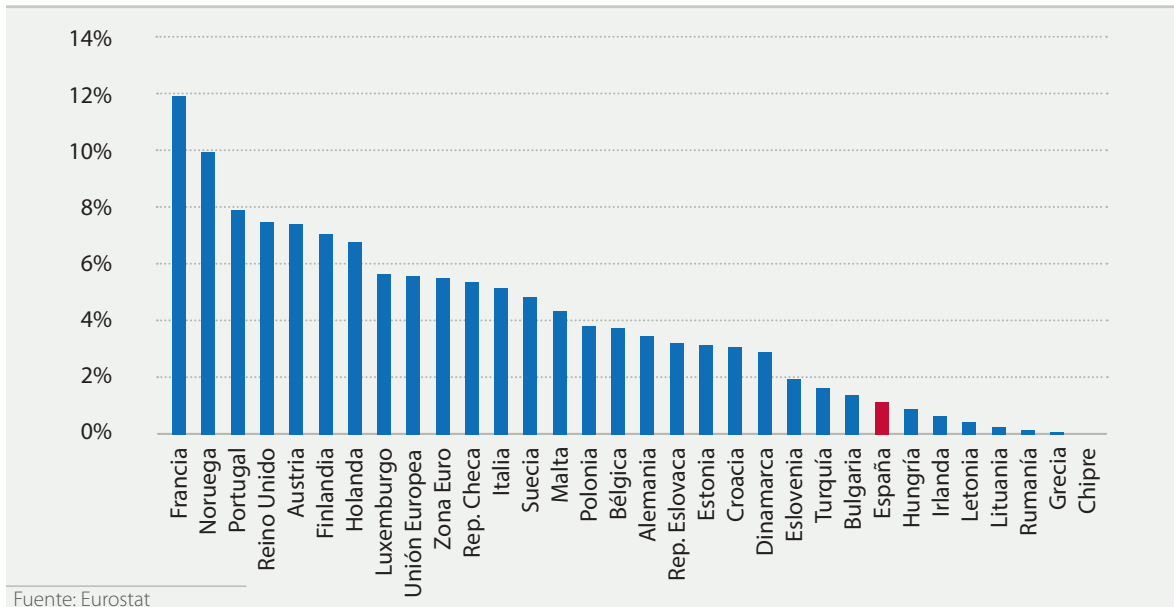


**Gráfico 88. Estructura de pasivo de las empresas no financieras europeas (2015)**



Respecto al resto de componentes, otro elemento diferencial de nuestro país es el escaso peso de la titulación de deuda o emisión de valores de deuda que, mientras en países de nuestro entorno como Francia (11,8%) o Reino Unido (7,3%) tiene un peso relativamente importante en la captación de fondos por parte de las compañías, en España apenas asciende al 1% del pasivo total.

**Gráfico 89. Peso de los valores de deuda en el pasivo de las empresas europeas (2015)**

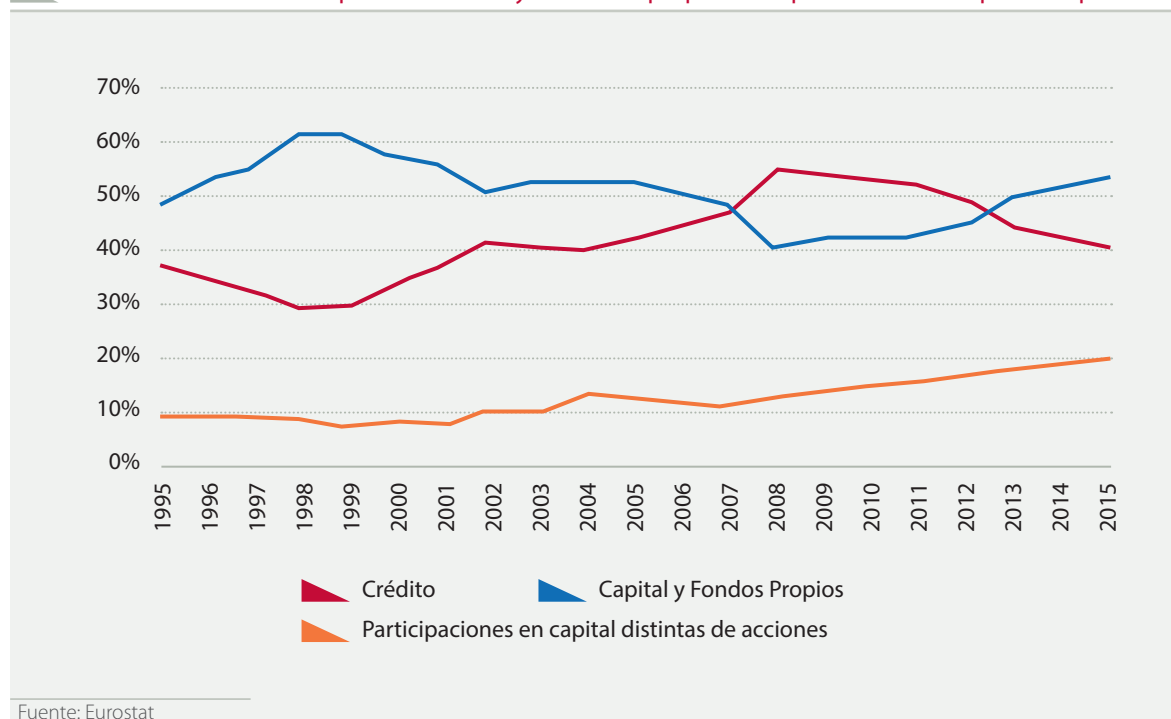


La estructura de financiación de las empresas españolas viene definida, por tanto, por una dependencia del crédito bancario que se ha ido acentuando en los últimos años a medida que se reducía el peso de los fondos propios y se confiaba en la financiación externa para iniciar o expandir la actividad empresarial.

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, la financiación externa ha venido experimentando un crecimiento sostenido desde finales de la década de los 90 que la llevó a situarse como la principal herramienta de obtención de recursos de las empresas españolas en el periodo 2008-2012, por encima incluso de los fondos propios. Esta situación se ha ido revirtiendo en los últimos años, como consecuencia del estallido de la crisis financiera y el aumento de las restricciones crediticias en toda Europa, que han afectado de manera especialmente sensible a nuestro país, haciendo que las compañías estén volviendo a un enfoque más conservador.

Otro aspecto interesante que observamos si analizamos en detalle estas partidas es que parte del nuevo incremento del peso de los fondos propios en la financiación de las empresas españolas ha venido impulsado por las participaciones en capital distintas de acciones, lo que muestra la importancia de formas alternativas de financiación como herramienta de obtención de recursos, especialmente en periodos en los que las vías tradicionales se contraen o dificultan. Este tipo de opciones experimentó un incremento significativo con los cambios normativos puestos en marcha a partir del año 2008, que fomentó el uso de herramientas como el capital riesgo o el mercado alternativo bursátil.

**Gráfico 90. Evolución del peso del crédito y los fondos propios en el pasivo de las compañías españolas**



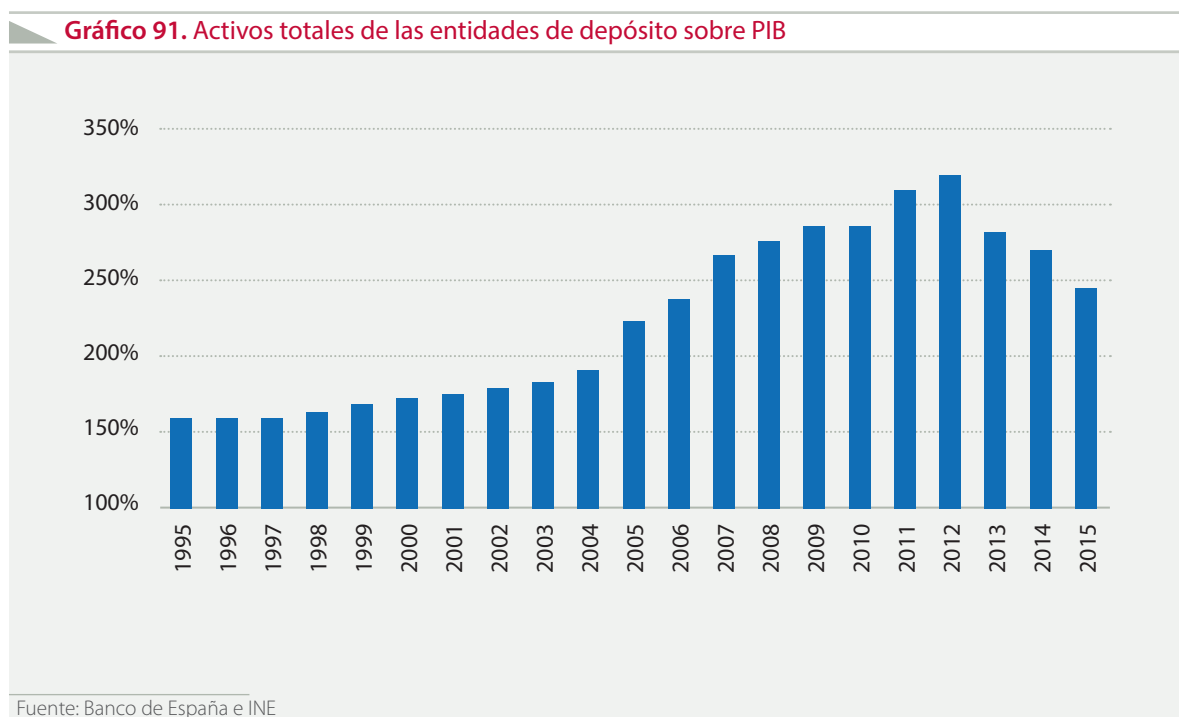
A pesar de la reducción del peso de la financiación externa, asociada también al estancamiento del crédito en los últimos años, la economía española ha registrado tasas de crecimiento del PIB superiores al 3% en 2015 y 2016. Sin subestimar la importancia indudable del endeudamiento como dinamizador de la economía, no ha de verse como única vía para impulsar el crecimiento, sino que es posible hacerlo a través del patrimonio, el ahorro y los recursos propios.

Buen ejemplo de ello a nivel empresarial son las compañías familiares, que, junto a un ritmo de crecimiento y aumento de dimensión importante, presentan una composición de deuda mucho menos dependiente de la financiación externa, tal y como se recoge en el Informe sobre la Empresa Familiar 2015 elaborado por el Instituto de la Empresa Familiar.

La evolución y peso creciente del crédito bancario en el pasivo de las empresas españolas ha venido marcado por una serie de factores tanto de oferta como de demanda.

En primer lugar, el aumento del crédito bancario ha estado asociado a un largo periodo de expansión económica, marcado por la fase creciente del ciclo, contextos de certidumbre y confianza económica y financiera, flexibilización de las condiciones del crédito, tanto de tipos de interés como de garantías, y fuerte desarrollo de los mercados financieros, asociado a un intenso proceso de expansión del propio sector.

Tal y como observamos en el siguiente gráfico, si a mediados de la década de los 90 el total de los activos de las entidades de depósito establecidas en España alcanzaba el 150% del Producto Interior Bruto, en el año 2012 esa cifra superaba el 300%.



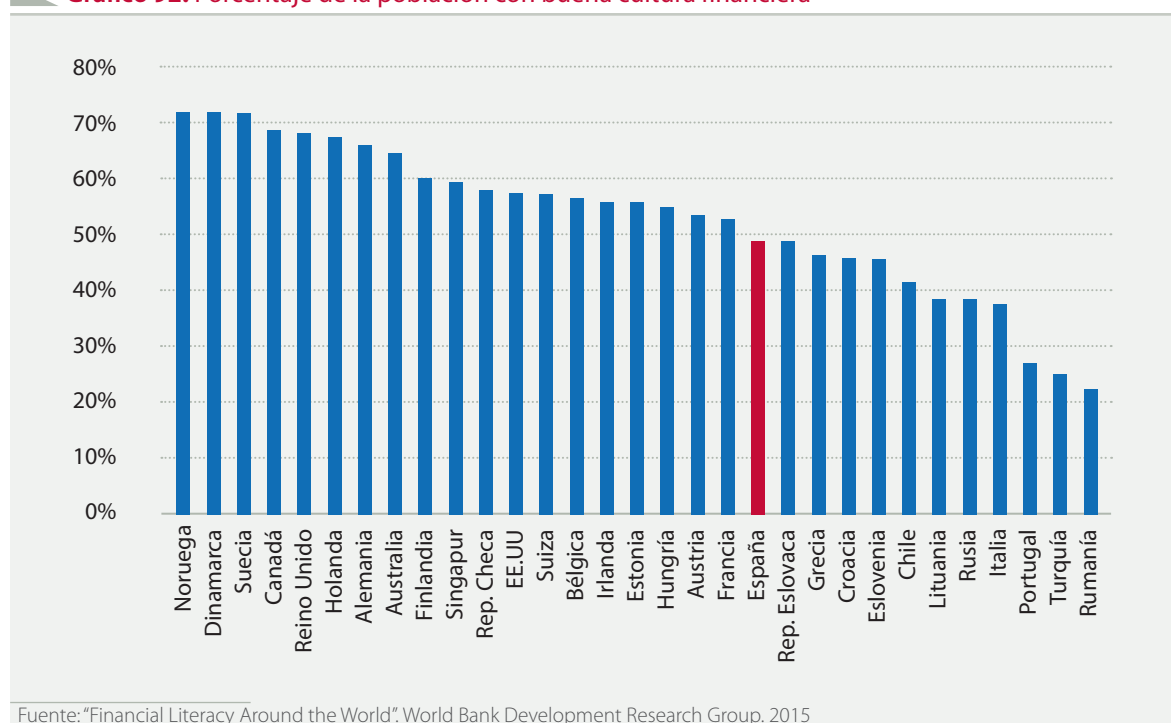
Desde la perspectiva pública, el apoyo de las autoridades españolas, y también del resto de Europa, a la financiación de la empresa se ha enfocado también en el crédito. La gran mayoría de los programas financieros públicos han venido centrándose en instrumentos crediticios, ya fuera propiciando un mayor flujo de capitales, a través de complementos públicos a los préstamos bancarios disponibles, o subvencionando los tipos y ofreciendo garantías y avales varios para facilitar su puesta a disposición.

Todos estos elementos, en su conjunto, han propiciado en las últimas décadas un sistema financiero eficiente y desarrollado, muy orientado a la concesión de créditos o préstamos y a la financiación externa bancaria.

Junto a los elementos relacionados con la vertiente de la demanda, encontramos también un conjunto de características del propio tejido empresarial español que ha limitado el desarrollo de elementos alternativos y han potenciado este mayor recurso crediticio. Algunos de estos aspectos son los siguientes:

En primer lugar, un tamaño de la empresa más pequeño, con una menor cultura financiera. En este sentido, el Banco Mundial, en colaboración con la escuela de negocios de la Universidad de Georgetown en Estados Unidos, elabora anualmente un informe sobre cultura financiera a nivel mundial en el que evalúa los conocimientos de la población sobre materias financieras básicas, relacionadas con tipos de interés, financiación, diversificación del riesgo o inflación. Los resultados del último documento publicado para el año 2015 reflejan cómo España se encuentra todavía por detrás de países de su entorno como Reino Unido, Alemania o Francia y, en todo caso, muy alejado de los países escandinavos que presentan los porcentajes más elevados.

**Gráfico 92. Porcentaje de la población con buena cultura financiera**



Esta menor cultura financiera ha tenido varios efectos claros. En primer lugar, un mayor desconocimiento por parte del empresario, especialmente del micro y pequeño, del abanico de fuentes de financiación a su alcance o, en su defecto, una mayor desconfianza hacia el uso de herramientas alternativas de financiación que se alejaron de las vías tradicionales asociadas al crédito o préstamo bancario.

En segundo lugar, ha limitado también la capacidad de las empresas para generar información financiera sofisticada, indispensable para acceder a fuentes alternativas de financiación como los mercados de capitales, los fondos de inversión o el capital riesgo; a lo que se ha unido también la complejidad normativa, legislativa, e incluso meramente financiera, de muchas de estas herramientas alternativas de financiación, que ha alejado a los pequeños y medianos empresarios de su uso.

En un contexto regulatorio cada vez más exigente, las empresas con menor capacidad para dedicar recursos a su asesoría jurídica y financiera han quedado descolgadas de fuentes alternativas de financiación que, en ocasiones, tampoco han tenido un enfoque o tratamiento adecuado para facilitar el acceso de la pequeña y mediana empresa. Es esencial encontrar un equilibrio entre carga regulatoria y capacidad de atender a la pequeña empresa si se pretende abrir a ésta la puerta de fórmulas alternativas de financiación. Es igualmente importante reducir los costes asociados a la carga administrativa, por la vía de simplificar las obligaciones y racionalizar el flujo de información.

Nos encontramos por tanto ante un problema importante de problemas de información. Por un lado, las entidades de crédito y otros intermediarios financieros no poseen la información económico financiera suficiente sobre las empresas para optimizar el volumen de financiación que están dispuestos a prestar, y, por otra parte, las empresas no disponen del conocimiento sobre las potenciales fuentes de financiación, así como sobre su funcionamiento.

El aumento del peso del crédito bancario en la estructura de pasivo de las compañías, por tanto, pese a haber impulsado y facilitado el desarrollo empresarial en la época expansiva y haber permitido un acceso a la financiación eficiente y suficiente, convierte a nuestro tejido empresarial y al conjunto de la economía en especialmente sensible y vulnerable a etapas recesivas, cuando el crédito y las condiciones crediticias, en términos de tipos de interés, cuantías, garantías o costes asociados, se endurecen.

Como hemos visto, esta dependencia del crédito bancario es todavía más pronunciada en el caso de las pymes, cuya exposición a los mercados o fórmulas alternativas de financiación es reducida.

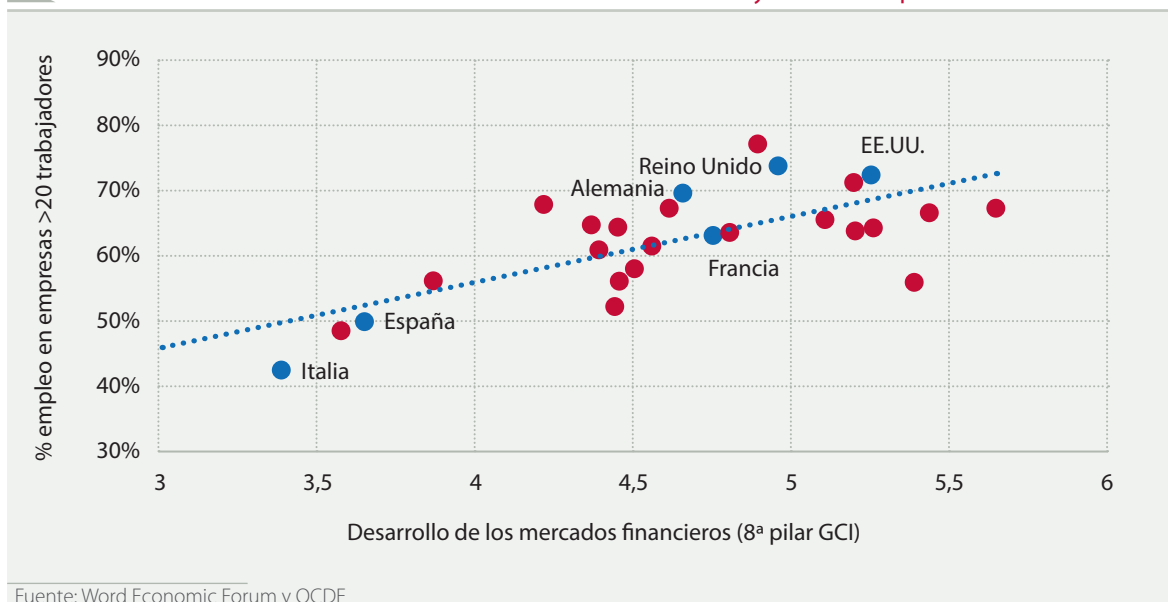
### **2.6.5. Herramientas alternativas de financiación**

En este contexto, se hace necesario, por tanto, ofrecer a las pymes un acceso eficiente a un abanico más amplio de fórmulas de financiación que complementen el crédito bancario, como son los business angels, el capital semilla, el capital riesgo, las ampliaciones de capital o la emisión de valores a través del mercado, principal o alternativo, etc. Las fórmulas no bancarias son complementarias con el crédito y suelen aplicarse sucesivamente a medida que la empresa madura, si bien pueden competir entre sí, especialmente en las etapas intermedias.

En este sentido, es determinante también la capacidad de ahorro de la sociedad y su canalización hacia este tipo de alternativas, ya que la riqueza debe ser también fuente de dinamismo económico. Es importante que los mercados financieros sean capaces, no sólo de desarrollar estas herramientas y ponerlas en manos de las empresas, sino también de conectar a los pequeños y medianos oferentes de fondos con los demandantes de financiación.

Una mayor dimensión empresarial ayuda, también, a mejorar el acceso a este tipo de alternativas y a ampliar el abanico de posibilidades. Esta correlación entre desarrollo y profundidad en la oferta de los mercados financiero y tamaño medio de las empresas se muestra claramente a nivel internacional.

**Gráfico 93. Correlación desarrollo de los mercados financieros y tamaño empresarial**



Fuente: World Economic Forum y OCDE

En este contexto, algunas de las principales herramientas de financiación alternativa sobre las que es necesario seguir profundizando son las siguientes:

- I. El capital riesgo.
  - a. Por un lado, las plataformas de financiación participativa o crowdfunding, muy vinculadas a los canales online, están permitiendo potenciar el desarrollo de aquellas pymes cuyas características no encajan en los parámetros tradicionales que las entidades financieras solicitan a empresas de nueva creación o a emprendedores. Este sistema de *crowdfunding*, que ha experimentado un importante desarrollo en los últimos años, puede revestir múltiples modalidades: basado en donaciones, recompensas, préstamos, royalties, etc.
  - b. Por otro lado, los business angels, que conforman redes de inversores, privados y family offices, actúan como nexo de unión entre los demandantes y oferentes de fondos. Permiten explorar sinergias y complementariedades que ayuden a la creación y viabilidad de las pymes y proyectos empresariales.
- II Mercados de capitales específicamente diseñados para potenciar estas pymes, que en el caso español vendría representado principalmente por el mercado alternativo bursátil (MAB). Este mercado está destinado a empresas de reducida capitalización y ofrece una regulación a medida adaptada a las características de este tipo de empresas, con costes y procesos específicos para ellas.
- III La titulización de créditos a pymes es otra de las herramientas para potenciar el desarrollo de proyectos de emprendimiento a través de la incorporación de activos o derechos a valores negociables (securities). La titulización se configura como una alternativa que permite diluir el riesgo y cubrir un doble objetivo: la obtención de liquidez a corto plazo y la financiación a largo plazo. Entre sus múltiples ventajas destaca el incremento de liquidez y la mejora del balance.

En todos estos procesos, por último, la digitalización y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías ha de jugar, también, un papel determinante. En primer lugar, para mejorar el conocimiento y facilitar el acceso de las empresas a estas nuevas alternativas de financiación, así como para profundizar en el desarrollo de su cultura financiera. En segundo lugar, para favorecer la transparencia entre los nuevos mercados de capitales y las propias compañías, ampliando el acceso a la información económico financiera de las entidades. Y, en tercer lugar, como herramienta básica para canalizar el ahorro desde los oferentes a los demandantes de fondos de una manera ágil, rápida y sencilla.

En un entorno empresarial cada día más competitivo, el crecimiento continuo se ha convertido en uno de los objetivos básicos para la empresa. Una gestión eficaz debe perseguir no solo la obtención de los recursos necesarios, sino el mantenimiento del equilibrio entre fondos propios y ajenos. La financiación a través de recursos propios es, por tanto, imprescindible para aportar a la expansión de la empresa características de solidez, flexibilidad y reducción de riesgo financiero.

### La financiación de capital en Reino Unido

Con el fin de potenciar el crecimiento de la pyme, Reino Unido presenta un amplio desarrollo de sus mercados de capitales, ofreciendo un abanico de programas orientados a proporcionar este tipo de financiación alternativa. El auge de este tipo de herramientas ha permitido que la estructura de pasivo de las empresas inglesas sea una de las más diversificadas de Europa, tal y como analizamos en apartados anteriores.

Uno de los principales problemas a la hora de conseguir crédito es la falta de información y conocimiento por parte del emprendedor sobre las posibilidades a su alcance, y sobre el tipo de financiación que se ajuste mejor a su modelo de negocio. Reino Unido cuenta para ello con diversas líneas de contacto, a través de las cuales el empresario puede solicitar asesoramiento financiero y aplicar a los programas previamente mencionados. Entre las líneas de contacto destacan la *"Business Link Helpline"*, que ofrece consejo e información sobre cómo financiar su negocio, o la web *"Business Finance for You"*, la cual recopila en un mismo lugar una amplia variedad de proveedores de crédito, incluyendo business angels, fondos regionales, programas gubernamentales y bancos. Detallamos, a continuación, algunas de estas herramientas:

#### 1) Capital Semilla

En este apartado destaca el programa Seed Enterprise Investment Scheme (SEIS), cuyo principal objetivo es proporcionar financiación a pequeñas empresas, en sus primeras etapas de actividad, a través de la atracción de inversores que contarán con importantes reducciones impositivas. Los inversores deberán poseer las acciones durante un mínimo de 3 años, obteniendo una reducción del impuesto sobre la renta del 50% del coste de las mismas, hasta un máximo anual de cien mil libras.

## **II) Planes de Inversión Empresarial**

Orientados hacia las empresas comerciales con un riesgo mayor, destaca el Enterprise Investment Scheme (EIS), que ofrece una reducción en el impuesto sobre la renta del 30% de la inversión, no pudiendo superar el capital comprometido el millón de libras. Adicionalmente, el impuesto sobre plusvalías provenientes de activos podrá ser diferido si estas ganancias son reinvertidas en el propio programa EIS.

## **III) Planes Venture Capital Trust o VCT**

Este tipo de planes busca incentivar la inversión indirecta en empresas comerciales pequeñas no cotizadas y de alto riesgo a través de la compra de acciones en estos fondos. De nuevo, el inversor recibiría una reducción del impuesto sobre la renta del 30% de lo invertido, que no podrá superar las 200 mil libras. Además, los dividendos por estas acciones están exentos de este impuesto.

## **IV) Fondo de Co-inversión Business Angel (CoFund)**

CoFund recibe propuestas de inversión de agrupaciones de business angels que se evalúan en su comité independiente de inversión. Su objetivo es potenciar la calidad y cantidad de este tipo de inversiones, así como apoyar el empleo de calidad y de larga duración en compañías de alto crecimiento. Las participaciones en capital pueden variar entre las cien mil y el millón de libras.

## **V) Fondos de Capital Empresarial**

En cuanto a las empresas más jóvenes e innovadoras, su alto potencial de crecimiento se ve en ocasiones frenado por el difícil acceso a la financiación de capitales debido a la preferencia de los inversores por empresas más desarrolladas e inversiones mayores. Gracias al Enterprise Capital Funds Programme (ECF), desde 2006 se han creado 12 fondos, cuya inversión asciende a casi 180 millones de libras.

## **VI) Fondos para la Inversión en Innovación**

Por último, destacamos el UK Innovation Investment Fund (UKIIF) que se compone de uno o varios fondos de venture capital cuyo objetivo es el crecimiento económico y la creación de empleos de alta cualificación, a través de la inversión en empresas innovadoras cuyas proyecciones de crecimiento son significativas. La inversión se centra en aquellas empresas basadas en la tecnología presentes en sectores de alta importancia estratégica.



*La capacidad de financiación de las empresas es, por tanto, otro de los elementos fundamentales que condiciona su crecimiento y su tamaño, a la vez que actúa como motor y dinamizador de la economía en su conjunto.*

*El ahorro y el patrimonio en primer lugar, y la financiación bancaria en segundo, como principal complemento a los fondos propios, son las grandes palancas sobre las que nuestro tejido empresarial ha apoyado su crecimiento en las últimas décadas.*

*De cara a impulsar aún más la competitividad de nuestras empresas y su capacidad de crecimiento, es necesario, también, fomentar el uso de nuevas formas de financiación en las que juega un papel fundamental la participación en capital y herramientas alternativas que ayuden a configurar un sistema más amplio y completo, adaptado a las necesidades de todo tipo de empresas.*

*En todos estos procesos, por último, la digitalización y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías han de jugar un papel determinante. En primer lugar, para mejorar el conocimiento y facilitar el acceso de las empresas a estas nuevas alternativas de financiación, así como para profundizar en el desarrollo de su cultura financiera. En segundo lugar, para favorecer la transparencia entre los nuevos mercados de capitales y las propias compañías, ampliando el acceso a la información económico financiera de las entidades. Y, en tercer lugar, como herramienta básica para canalizar el ahorro desde los oferentes a los demandantes de fondos de una manera ágil, rápida y sencilla.*





# 3

## RECOMENDACIONES DE LOS PRINCIPALES ORGANISMOS INTERNACIONALES



# Recomendaciones de los principales organismos internacionales

En esta sección se revisan las principales recomendaciones que la Comisión Europea (CE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) han realizado desde principios de 2012 hasta principios de 2017 con el objetivo de favorecer el crecimiento económico. Se centra la atención en estos dos organismos porque comparten dos características; por un lado, tienen capacidad efectiva para influir en las políticas económicas de los estados mediante la concesión condicionada de ayudas financieras y, por otro, realizan seguimientos continuos y exhaustivos de la situación de los países que supervisan. El caso más representativo de la capacidad de influencia de estas dos instituciones es probablemente su participación en el Memorando de Entendimiento sobre condiciones de Política Sectorial Financiera de 2012<sup>4</sup>.

En algunos ámbitos específicos se recogen recomendaciones de la OCDE que, a pesar de tener una función más consultiva que ejecutiva, realiza también un seguimiento continuado y detallado de la economía española. Dada la relevancia de la educación, se incluyen también las recomendaciones realizadas por la Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Universitario Español por encargo del Ministerio de Educación.

Tanto la CE como el FMI coinciden en sus informes sobre la conveniencia de aumentar el tamaño de las empresas españolas. Estos organismos basan su posición en los numerosos trabajos que encuentran que la presencia de empresas de reducido tamaño tiende a moderar el crecimiento de la productividad, a limitar las exportaciones y, por tanto, también a contribuir negativamente al PIB de un país<sup>5</sup>.

Conviene precisar que la relación entre tamaño de empresa y productividad es compleja y la hipótesis explicativa que parece más prometedora es que puedan existir factores “estructurales” que determinen tanto el tamaño de la empresa como su productividad. Así, un aumento del tamaño empresarial no sería suficiente para generar de manera “mecánica” aumentos de eficiencia y productividad en las empresas. En este sentido, para generar crecimiento de la productividad se debería contar con elementos como una adecuada dotación de capital humano, acceso a la financiación y una profesionalización en la gestión. En cualquier caso, y como se ha visto en la sección anterior, parece que en España existen varios factores

---

4. *Memorandum of Understanding on financial-sector policy conditionality* (Bruselas y Madrid, 23 de julio de 2012). Este documento, acordado entre el Gobierno de España, el FMI, la Comisión Europea y el BCE, daba respuesta a la solicitud asistencia financiera externa realizada por el Gobierno en el contexto del proceso de reestructuración y recapitalización del sistema financiero español.

5. Para el caso de España, se pueden consultar al respecto los estudios de López-García y Sánchez (2010) y Mora-Sanguinetti y Fuentes (2012).

que podrían estar frenando el crecimiento de las empresas españolas. La CE y el FMI han identificado estos factores, y sobre esta base han realizado algunas recomendaciones para superar dichos obstáculos. Hay que resaltar, además, que la cuestión del tamaño empresarial viene ocupando un lugar cada vez más destacado en las recomendaciones de estos dos organismos para nuestro país.

A partir de los documentos más recientes de estas dos instituciones, se presentan a continuación algunas de sus principales recomendaciones para mejorar la capacidad de crecimiento de las empresas y, por tanto, su tamaño.

En algunos casos, se trata de recomendaciones explícitas que aparecen en los documentos del FMI y de la CE y, en otros, se trata de medidas recomendadas que se desprenden de sus respectivos análisis. Muchas de las propuestas de ambas instituciones coinciden o son complementarias, aunque se pueden apreciar algunas diferencias en cuanto al marco conceptual desde el que se aborda la cuestión o la política pública que se considera preferible para intervenir.

### **3.1. Calidad del capital humano**

En las economías desarrolladas, como la española, que están en situación de cambio tecnológico continuo, las empresas deben competir no en bajos salarios sino en aportación de valor añadido a los productos y servicios ofrecidos. Para ello es necesaria la incorporación en la cadena de valor de todas las ventajas derivadas de la utilización de nuevas tecnologías. Para un máximo aprovechamiento es necesario contar con una fuerza de trabajo capacitada para adoptar los avances tecnológicos que continuamente aparecen. Por ello resulta de especial importancia dotar a los trabajadores de todas aquellas capacidades necesarias que permitan generar incrementos en la productividad.

En este epígrafe dedicado al capital humano, es preciso reseñar un documento que, a pesar de no provenir de la CE ni del FMI, tiene una importancia singular. Se trata del documento *"Propuestas para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español"* elaborado por la Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Universitario Español por encargo del Ministerio de Educación. Este documento apunta que "buena parte de la economía española deberá basarse en el conocimiento y la innovación y, en ella, las universidades deberán jugar un papel predominante". Y es, con este objetivo, que recomiendan la realización de profundas reformas en el sistema universitario pues "las universidades son la piedra angular de la economía del conocimiento". Con todo, el documento subraya que esta mejora no debe limitarse a la formación universitaria, sino que debe extenderse a todos los niveles educativos, pues cada uno de ellos juega un papel relevante en la cadena de valor.

#### **I. En materia de educación primaria y secundaria:**

- Reducir el alto nivel de abandono escolar mejorando el seguimiento y apoyo a todos aquellos alumnos de riesgo. Mejora de la financiación disponible (CE (2012a) (2013d) (2014d)).
- Mejora de la calidad educativa, que la CE considera crítica para reducir el desempleo estructural. La mejora educativa debe permitir una mejor redistribución de recursos humanos hacia actividades más productivas (CE (2014d) (2016a)).

- Implementación de la LOMCE con el objetivo de subsanar las deficiencias competenciales de los alumnos (CE (2015a)).
- Mejorar la formación de los profesores ofreciéndoles formación específica (Comisión expertos).
- Mejora de las condiciones de enseñanza adaptadas a las nuevas necesidades educativas de los estudiantes (CE (2016a)).

## II. En materia de formación profesional:

- Mejorar la cooperación con el mundo empresarial, con el objetivo de reducir el desajuste existente entre la formación en las escuelas y las habilidades técnicas requeridas en el mundo laboral (CE (2012a) (2013d) (2014d) (2014h) (2016c)).
- Fomentar un sistema de formación dual que permita una formación educativa con actividad profesional (CE (2014d), OCDE (2012d) (2014a)).
- Incrementar el peso de las prácticas en empresas con una mayor implicación de las empresas en los programas formativos (OCDE (2014e) (2015a)).

## III. En materia de educación universitaria:

- Mayor cooperación entre universidades y empresas para incrementar la empleabilidad de los graduados en todos los sectores y fomentar la innovación (CE (2014d) (2016a) (2016c)).
- Cambio en la estructura de gobierno de las universidades con el objetivo de servir mejor a la sociedad, quien la financia, y no a intereses corporativistas (Comisión expertos).
- Se debe dotar a las universidades de mayor autonomía, reforzando la figura del rector quien debería ser escogido por el Consejo de la Universidad.
- La selección del profesorado es determinante pues es éste el gran activo de la universidad. Mejora de los sistemas de selección fomentando la contratación internacional (Comisión expertos).
- Redimensionar el número de carreras universitarias evitando duplicaciones (Comisión expertos).
- Favorecer la especialización de las universidades y organizaciones de investigación creando universidades punteras (Comisión expertos).
- Incremento de la movilidad potenciando el distrito único (Comisión expertos).
- Mejorar la eficacia del gasto público en I+D (FMI (2016a)).
- Incentivar la cooperación entre universidades, empresas y centros de investigación (CE (2016c)).
- Incrementar la financiación basada en resultados para centros de investigación públicos y universidades (CE (2016c)).
- Publicación de la información y resultados de inserción en el mercado laboral por grado y universidad (OCDE (2014e)).

Dentro del ámbito de la innovación, aunque no estrictamente del ámbito universitario, el FMI destaca la importancia de mejorar la inversión privada en I+D en España, que es relativamente baja cuando se compara con otros países europeos de su entorno (FMI (2016a)).



### 3.2. Mercado de trabajo

Las propuestas realizadas sobre la reforma del mercado laboral se dividen en dos grandes áreas, la regulación del mercado laboral y las políticas activas de empleo. Las primeras tienen su foco en la mejora y simplificación del funcionamiento del mercado de trabajo, mientras que las segundas se centran en facilitar la incorporación al mundo laboral de aquellas personas que se encuentran fuera.

Entre las primeras, las recomendaciones de los organismos internacionales tienen entre sus principales objetivos la reducción de las elevadas tasas de dualidad laboral y de temporalidad o la modificación del sistema de negociación colectiva. Este sistema puede llegar a suponer un freno al crecimiento de las empresas al incorporar sistemas de negociación centralizados que no consideran las condiciones particulares de cada empresa. En este sentido, los organismos internacionales proponen mecanismos de negociación salarial descentralizados y flexibles que se ajusten a la productividad de la empresa.

En cuanto a las políticas activas de empleo, las propuestas sugieren incentivar la búsqueda de empleo entre los desempleados y particularmente la formación de estos últimos, especialmente la de los desempleados de larga duración. Adicionalmente se proponen mejoras en el sistema de funcionamiento de los servicios públicos de empleo y de los programas de formación de desempleados. En ambas propuestas tanto la CE como el FMI destacan el papel que deben jugar las empresas privadas, ya sea colaborando con los servicios públicos de empleo o a través de cursos de formación.

Desde un punto de vista más detallado, algunas de las principales propuestas son las siguientes:

- Reducción del número de contratos con el objetivo de reducir la dualidad laboral (CE (2014d) (2016a), (FMI (2013a) (2013b) (2014b) (2015a)).
- Reducción del número de contratos temporales que llevan a un incremento en la volatilidad en el empleo e inhiben la inversión en capital humano y productividad de los trabajadores (FMI (2016a)).
- Mejora del enfoque en los subsidios a la contratación (FMI (2016a)).
- Fomento de la movilidad regional y de la participación en el mercado laboral (CE (2016b) (2016c)).
- Alinear los salarios a la productividad (CE (2012d)), considerando diferencias en habilidades y en las condiciones locales del mercado laboral, así como divergencia entre regiones, sectores y empresas (CE (2015b)).
- Descentralización del sistema de negociación colectiva para ajustar los salarios a la productividad de la empresa. Las negociaciones se deben realizar a nivel empresarial (CE (2015b)).
- Alinear costes de despido en los contratos permanentes con los estándares europeos (FMI (2013a) (2013b)) y reducir la incertidumbre judicial y administrativa en despidos colectivos (FMI (2015a)).
- Condicionar la percepción del subsidio a la búsqueda de empleo o participación en actividades de formación (CE (2013a) (2014d) (2014h)).
- Intensificar las políticas de formación profesional para desempleados de larga duración y trabajadores con baja cualificación (CE (2013a) (2013b) (2014d)(2014h), FMI (2016a)).
- Incremento del gasto en políticas activas de ocupación (CE (2016a)) con el objetivo de reducir las crecientes diferencias desde el inicio de la crisis entre la cualificación de los demandantes de empleo y los requerimientos solicitados por empleadores ((CE (2016b)).

- Garantizar unas condiciones favorables para que las empresas ofrezcan prácticas a los jóvenes. Los fondos de garantía para jóvenes de la UE deben ser usados de manera rápida y eficiente<sup>6</sup> (CE (2014h)).
- Implementar medidas destinadas a que los jóvenes desempleados participen en programas de formación y prácticas incrementando el gasto en políticas activas de empleo (CE (2016a), FMI (2016a)).
- Mejora de los servicios de formación e incentivar la competencia para la provisión de cursos de formación (FMI (2013a) (2013b) (2014b)).
- Mejora de la coordinación entre servicios públicos de empleo nacionales y regionales (CE (2012) (2013e) (2014a) (2016a) (2016c), FMI (2016a), OCDE (2014c)(2014e)).
- Los servicios de empleo deben proveer asesoramiento efectivo e individualizado y apoyo en la búsqueda de empleo (CE (2016a)).
- Colaboración entre oficinas de empleo públicas y privadas (CE (2013a) (2014d), FMI(2014b)).

Mientras se han producido algunas mejoras en la regulación del mercado laboral con la reforma de 2012, tal y como se analizó en el capítulo 3, se ha avanzado menos en el área de políticas activas de empleo. En este sentido, a pesar de que desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 las empresas de trabajo temporal (ETTs) cumplieran con las condiciones para actuar como agencias de colocación y colaborar con el Servicio Público de Empleo, la reforma no ha tenido los resultados esperados.

### 3.3. Eficiencia de las Administraciones Públicas

Las medidas de reforma de las Administraciones Públicas tienen por objetivo conseguir un funcionamiento más eficiente que permita dar una respuesta ágil a las necesidades tanto de ciudadanos como de empresas.

Uno de los elementos centrales de las recomendaciones es aumentar la eficiencia de las Administraciones Públicas, pudiéndose avanzar en diversas direcciones relacionadas entre sí. Para conseguir este objetivo se propone: mayor coordinación entre los distintos niveles de gobierno (central, autonómico y local), reducción al mínimo de las cargas innecesarias que soportan ciudadanos y empresas o un plan más ambicioso para extender la digitalización a la Administración Pública que, a la vez, permita una mayor transparencia en las relaciones entre las empresas y la Administración.

Desde un punto de vista más detallado, algunas de las principales propuestas son las siguientes:

- Aumentar la coordinación entre los diferentes niveles de la Administración Pública para reducir costes y reducir barreras administrativas a empresas y familias (CE (2012b)) (CE (2014c)).
- Elaboración de un plan de mejora de la eficiencia de todas las Administraciones Públicas (CE (2013b)).
- Fomentar la fusión de municipios, coordinación de servicios esenciales de municipios pequeños y racionalización de entidades locales (CE (2014c)).

6. Las autonomías gastaron solo el 12% (un total de 115 sobre 943 millones asignados) de los fondos europeos destinados a reducir la tasa de desempleo entre los jóvenes por un mal diseño institucional a nivel nacional.

- Centralización de los procesos de compra (con el objetivo de reducir los precios pagados por el sector público) (CE (2013b)).
- Mejora en el proceso de elaboración de leyes aplicando mejores prácticas, publicación de evaluaciones de impactos, revisión por instituciones independientes, así como evaluación de la legislación promulgada (CE (2014c) (2014d)).
- Simplificación y digitalización de la Administración Pública (CE(2014h))
- Se requiere una mejora de los mecanismos de control de los concursos públicos (CE (2016a)).
- Finalizar la regulación del factor de sostenibilidad para garantizar la sostenibilidad de las pensiones a largo plazo (CE (2012a) (2013b) (2013c), FMI 2013a) (2013b)).
- Implementar completamente la reforma de la retirada temprana de los trabajadores para reducir el riesgo en el sistema de la Seguridad Social (CE (2013b)).
- Extender la vida laboral para calcular las pensiones hasta los 30 o 35 años (FMI (2013b)).
- Mejorar la calidad de las previsiones macroeconómicas y fiscales, tanto a nivel central como regional, para minimizar los impactos de los shocks no anticipados (FMI 2017).
- Incorporar mecanismos de aplicación automáticos basados para asegurar el cumplimiento de la normativa fiscal durante los años de elecciones (FMI 2017).

### 3.4. Regulación

En las economías de mercado las actividades llevadas a cabo por trabajadores y empresas vienen generalmente determinadas por los incentivos, monetarios o no, a los que se enfrentan. Por ello, la regulación juega un papel determinante ya que debe arbitrar soluciones de equilibrio entre la necesidad de intervenir frente a ciertos fallos de mercado (bienes públicos, externalidades, información asimétrica) y la conveniencia de evitar fricciones innecesarias que vayan en detrimento de la competencia en los mercados. De particular importancia son las intervenciones regulatorias que pueden limitar los incentivos de las empresas a crecer porque, como se ha apuntado con anterioridad, el tamaño de la empresa está positivamente relacionado con su productividad, y su capacidad exportadora.

Dada la amplitud de los efectos de la regulación en la actividad económica, las propuestas se abordan desde cuatro ángulos diferentes: regulaciones y tamaño empresarial, legislación concursal, unidad de mercado y servicios profesionales.

#### I. Revisar aquellas regulaciones vinculadas al tamaño de la empresa

La CE constata que las regulaciones legislativas (fiscales, laborales, medioambientales, etc.) que varían con el tamaño de la empresa pueden ejercer un efecto inhibitorio en el crecimiento de la empresa y en su productividad. Destaca por su importancia el claro impacto que tiene el distinto tratamiento fiscal que recibe una empresa en función de su facturación (ver Almunia y López Rodríguez (2014) y FMI (2015c, 2017) para más detalles). Resulta también significativo el impacto que el cambio de la regulación laboral en función del tamaño tiene sobre trabajadores y empresa.

Según datos de los Indicadores de Confianza Empresarial publicados por el INE, las regulaciones económicas son el cuarto componente que más preocupa a las empresas a la hora de crecer en tamaño. Entre las barreras

más destacadas se encuentran la obligación de presentar auditorías externas de las cuentas a partir de determinados límites en la cifra anual de negocio o determinado número de trabajadores, incremento en el impuesto de sociedades (hasta el 2016 las PYMES contaron con beneficios fiscales aunque a partir de entonces se generaliza la aplicación del tipo general al 25%), cambios en el pago fraccionado del Impuesto de Sociedades, pago mensual del IVA, incremento en las inspecciones fiscales para aquellas empresas que facturan más de 6 millones de euros por parte de las Unidades de Gestión Grandes Empresas, la obligatoriedad de crear comités de empresa cuando la empresa supera los 49 trabajadores, o incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social para contratar trabajadores indefinidos para empresas con menos de 50 trabajadores.

Por todo ello, se realizan las siguientes recomendaciones.

- Eliminar posibles políticas y regulaciones que limiten el crecimiento de las empresas, especialmente las PYMES (CE (2012b) (2013a) (2015a) (2015b), FMI (2012a) (2014b) (2015a) (2016a) (2017)).
- Modificar políticas fiscales que puedan suponer límites al crecimiento de las empresas (CE (2014d), FMI (2013b) (2017)), así como políticas laborales que desincentiven el crecimiento de empresas en favor de las PYMES (CE (2013a)).

## II. Mejora en la legislación concursal

Este asunto ha recibido un tratamiento prioritario en los análisis del FMI que ha seguido de cerca los numerosos cambios que ha experimentado la legislación concursal en España. El FMI valora en general positivamente la dirección de los cambios introducidos<sup>8</sup>, que van en la línea de reforzar los incentivos para que los deudores con problemas alcancen acuerdos extrajudiciales de reestructuración de las deudas de forma rápida con los acreedores. Estas reformas han producido también una mejora del equilibrio en la distribución del riesgo entre acreedores y deudores, ya que anteriormente existía un cierto sesgo en favor de los primeros, y han incluido además nuevas disposiciones aplicables a las personas físicas. Con todo, el FMI considera que se puede aún mejorar el marco regulatorio concursal y reiteradamente viene recomendando durante los últimos años que se adopten algunas de las mejores prácticas internacionales en el tratamiento de la insolvencia de particulares<sup>9</sup>. Entre ellas, destacan las siguientes:

- El establecimiento de criterios claros entre bancos y empresas para facilitar soluciones para pymes fuera del sistema judicial (mediación) en caso de insolvencia (FMI (2013a) (2013b) (2014b)).
- La mejora de las capacidades del sistema judicial para gestionar casos de insolvencia (CE (2014d)) incrementando personal y digitalización (FMI (2013b)).
- La mejora del sistema de resolución de insolvencias (CE (2013a) (2014d)) para facilitar el rescate de empresas viables (FMI (2013b)), y facilitar la reestructuración de las deudas (CE (2014j)).

---

8. Se trata fundamentalmente de cuatro piezas normativas: Real Decreto Ley 4/2014, de 7 de marzo de 2014, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial, que permitió ampliar las opciones disponibles para la reestructuración en los institutos preconcursales; Real Decreto Ley 11/2014, de 5 de septiembre de 2014, de medidas urgentes en materia concursal, que revisó los procedimientos judiciales de reestructuración de deuda y ofreció opciones para promover la liquidación como una solución integrada, en lugar de un punto de vista individual; Ley 17/2014, de 30 de septiembre de 2014, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial (modifica al RDL 4/2014); y Real Decreto Ley 1/2015 de 28 de febrero de 2015, de mecanismo de segunda oportunidad que introdujo la posibilidad de una segunda oportunidad para las personas físicas bajo ciertas limitaciones y concurriendo determinadas circunstancias.

9. A pesar de que se aprobó la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, con el objetivo de limitar la responsabilidad de los deudores personas físicas, el FMI ha mostrado recientemente su preocupación por la escasa incidencia que ha tenido la aprobación de la ley.

### III. Unidad de mercado

Existe en este punto un amplio consenso entre los organismos internacionales sobre la necesidad de eliminar barreras que limiten la competencia y la actividad de las empresas dentro del territorio español. Estas barreras pueden obstaculizar los deseables procesos de “creación destructiva” así como el crecimiento de la productividad (FMI 2017). Su eliminación puede además favorecer el crecimiento del tamaño empresarial al facilitar el acceso a nuevos mercados regionales.

Con el objetivo de abordar el tema, el gobierno aprobó la Ley 20/2013 de garantía de la unidad de mercado, aunque su despliegue se ha visto limitado por la oposición de algunas CCAA que alegan que la ley vulnera competencias exclusivas propias. Por ello las recomendaciones han girado hacia la implementación de la ley con posterioridad a su aprobación manteniendo la validez de las recomendaciones anteriores:

- Mejorar la coordinación de la regulación en los diferentes niveles de gobierno para reducir la segmentación del mercado interno y las barreras al establecimiento de negocios (CE (2012a), FMI (2016a)).
- Los gobiernos autonómicos deben acelerar la implementación de la ley de unidad de mercado (CE (2013a) (2013b) (2013e), (2014b) (2014d) (2014j) (2015c) (2016a) (2016c), FMI (2013a), (2014a) (2015a) (2017))

### IV. Reforma de los servicios profesionales

Similar consenso existe entre los expertos en la necesidad de liberalizar los servicios profesionales después de la transposición de la Directiva Europea de Servicios Profesionales<sup>10</sup> para reducir el número de profesiones que requieren de un registro obligatorio para ejercerlas<sup>11</sup>. Las barreras de entrada existentes limitan la competencia en el sector, repercutiendo negativamente tanto sobre los consumidores como sobre los sectores productivos de la economía limitando el crecimiento de la productividad. Esto es especialmente relevante en el caso de las empresas industriales ya que deben competir en muchas ocasiones en mercados globales, suponiendo unos mayores costes y un lastre en su competitividad frente a sus homólogos internacionales. Estas son las principales recomendaciones emitidas por los organismos internacionales.

- Adoptar e implementar la Ley de asociaciones profesionales (CE (2013b) (2013e) (2013f) (2014a) (2014c) (2014d) (2015b) (2015c), (2015d) (2016a) (2016b) (2016c), FMI (2012a) (2013a) (2013b), (2014b) (2015a) (2016a) (2017)).
- Eliminar las barreras de acceso y ejercicio y liberalizar algunas profesiones altamente reguladas (CE (2012a) (2013a) (2014h), (2014j) (2015a) (2016c)).
- Revisar íntegramente el modelo de regulación en notarías, registradores de la propiedad (CE (2012a)), profesiones del ámbito legal (OCDE (2014c)) e ingenieros, arquitectos, contables y servicios legales (FMI (2014b)).

10. Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre del 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.

11 En agosto de 2013 el Gobierno publicó un anteproyecto de ley de reforma de servicios profesionales, aunque no se han producido avances desde entonces.

### 3.5. Fiscalidad

Las reformas propuestas en materia fiscal destacan por una clara orientación hacia la mejora de la eficiencia impositiva, que facilite la recaudación por parte de la Administración y promueva la recuperación económica. Algunos de los elementos centrales que guían las propuestas son un cambio hacia un sistema impositivo con mayor peso de la imposición indirecta y simplificación del sistema eliminando los gastos fiscales (exenciones y deducciones). Además, se propone una mejora del funcionamiento de la Administración, particularmente en su función recaudatoria, con el objetivo de reducir el fraude y la evasión fiscal. La consecución de algunos de estos objetivos se vería facilitada por una digitalización de la relación entre las empresas y personas físicas y la Administración.

Las reformas propuestas abarcan un amplio abanico de medidas con un impacto transversal en toda la economía.

- Reducción de las contribuciones a la Seguridad Social (como parte de una estrategia de “devaluación interna” para recuperar competitividad<sup>12</sup>), especialmente para aquellos trabajadores menos cualificados, e incrementar los impuestos indirectos, principalmente el IVA, para compensar estas caídas de ingresos (FMI (2013a) (2013b) (2014a) (2014b)).
- Estricta y transparente aplicación de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria (CE (2012a) (2012b) (2013c) (2014d) (2015a) (2016a), FMI (2012a)) a la vez que se protege a aquellos sectores de población más vulnerables que sufren los efectos negativos de la inevitable consolidación fiscal (FMI (2012a) (2013a) (2016a)).
- Llevar a cabo una revisión sistemática del sistema fiscal (CE (2013b) (2013c) (2014a)) para hacer el sistema más simple y más enfocado al crecimiento y a la creación de empleo, a la vez que se preserva la estabilidad de ingresos (CE (2014d), (2014h)).
- Ampliar la base impositiva (CE (2013b) (2014d) (2014h), FMI(2013b) (2014b)) al mismo tiempo que se unifican tasas (FMI (2012a)) reduciendo exenciones (FMI (2014) (2016a)).
- Limitar la aplicación del IVA reducido (CE (2013a) (2013b) (2014d) (2014h), FMI (2014a) (2014b) (2015a) (2016a)).
- Incrementar los impuestos ambientales (en particular sobre energía y combustibles) (CE (2013a) (2014d) (2014h), FMI (2014a) (2014b) (2016a)).
- Incrementar los esfuerzos contra la evasión fiscal (CE (2014d)) y reducción del fraude (FMI (2014b)).
- Implementar procedimientos para el cumplimiento de consolidación fiscal en las autonomías (FMI 2017).
- Evaluación del sistema de financiación regional con el objetivo de incrementar la autonomía fiscal y reducir desequilibrios (FMI 2017).
- Adopción de objetivos de déficit regionales diferenciados para mejorar la viabilidad de los planes de ajuste, sin socavar los incentivos para implementar esos planes (FMI 2017).

La reforma fiscal que aprobó el Gobierno en 2014 supuso diversas modificaciones en el IRPF (reduciendo el número de tramos y los tipos), el IVA (cambios de tipos para algunas categorías productos) e Impuesto de Sociedades (reduciendo el tipo general). Con todo, la reforma adoptada se queda lejos de las propuestas que realizó la Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Tributario Español, a petición del Gobierno, y que presentó en febrero de 2014.

12. A pesar de ello el crecimiento de las exportaciones españolas posterior al inicio de la crisis ha ido acompañada de un incremento relativo de los precios de exportación agregados, poniendo en duda el modelo exportador basado en una reducción de los costes laborales (Xifré (2014))

### 3.6. Financiación

El sector financiero se vio profundamente afectado por la crisis que afectó a la economía española. En clave interna, por el estallido de la burbuja inmobiliaria que conllevó un incremento muy significativo de la morosidad y pérdidas de valor importantes en los activos inmobiliarios afectando al balance de los bancos; en clave exterior, por una crisis financiera internacional que generó inestabilidad y volatilidad en los mercados provocando tensiones de liquidez y episodios de fuerte reducción del crédito. Esta situación, y también en parte las consecuencias de algunas de las medidas que se tomaron para revertirla, llevó a las instituciones financieras a trasladar los altos costes de financiación que soportaban en los mercados mayoristas a las empresas y a reducir sus volúmenes de crédito para adaptarse a los nuevos requerimientos de capital. Todo ello tuvo un impacto muy importante en las empresas, altamente dependientes en su financiación del sector bancario en España, que debieron hacer frente a repentinas limitaciones del crédito bancario, o en el mejor de los casos, a un incremento importante de los costes de financiación.

Las recomendaciones de la CE y el FMI se enmarcan en dos grandes bloques: mejorar la financiación bancaria y explorar medidas que faciliten la inversión no-bancaria y desarrollen mercados alternativos de financiación.

#### I. Mejora en la financiación bancaria

El FMI ha constatado que las empresas españolas han soportado un diferencial en sus costes de financiación con respecto a empresas comparables (por sector, tamaño y rentabilidad) de otros países de la zona euro. Este diferencial se intensificó en el caso de las empresas españolas de reducida dimensión.

Las razones de la existencia de estos diferenciales, que han comprometido la competitividad de las empresas de nuestro país, son múltiples y complejas. El FMI remarca que las reformas que se han llevado a cabo en España en los últimos tiempos han mejorado la situación y han reducido la brecha, pero demanda de un esfuerzo adicional en el sistema financiero para facilitar la financiación de la actividad empresarial productiva generadora de empleo.

Este esfuerzo debería estar orientado a dos objetivos. En primer lugar, hacia la concesión de un mayor volumen de crédito y en mejores condiciones de financiación para un abanico más amplio de negocios e iniciativas económicas. Y, en segundo lugar, hacia la reducción de las garantías que las entidades financieras solicitan sobre el patrimonio personal (y familiar) de los empresarios o emprendedores.

Dado que la concesión del crédito bancario depende en gran medida del estado del balance de los bancos, los organismos internacionales han propuesto también una serie de medidas para recapitalizar y reestructurar el sector bancario y a la vez mejorar los mecanismos de supervisión:

- El Banco de España debe asegurarse una correcta integración en el Mecanismo Único de Supervisión (CE (2014a)).
- Establecer una autoridad macroprudencial y guías claras de actuación para las tres autoridades de resolución de crisis (CE (2015d)).
- Proveer de independencia operacional y regulatoria a los reguladores bancarios y del mercado de valores (FMI (2012a)).

- Realizar ejercicios rigurosos y regulares (stress tests) sobre la resistencia de los bancos en posibles escenarios futuros y orientar la supervisión de las entidades en función de los resultados (FMI (2013a)) (FMI (2013b)).
- Incentivar a los bancos para que aumenten el capital de alta calidad a través de mayores reservas para facilitar la concesión de créditos a empresas y familias ante un eventual incremento de la demanda de crédito (FMI 2017).
- Ajuste de la estructura de pasivo para cumplir con los nuevos requerimientos regulatorios como el Mínimo de Fondos Propios y Pasivos Elegibles para el Bail-in (MREL por sus siglas en inglés) y el Ratio de Financiación Estable Neto (NFSR por sus siglas en inglés) (FMI 2017).

## II. Desarrollo de mercados alternativos de financiación

En la medida de lo posible, el FMI desearía que las empresas españolas aumentaran la transparencia sobre sus cuentas y la calidad de la información financiera que ofrecen a terceros y potenciales inversores. En términos más específicos, se menciona la posibilidad de extender la obligación de realizar auditorías independientes y aumentar la frecuencia con la que las empresas deben proveer información a los registros. Esta recomendación se realiza con vistas a favorecer la captación de capital, particularmente el proveniente de fuera del sistema bancario, que es una de las principales asignaturas pendientes para la financiación de pymes españolas.

El FMI valora los esfuerzos que se han realizado en nuestro país para impulsar la financiación no bancaria, tanto pública (ICO, ENISA) como privada (Mercado Alternativo Bursátil o Mercado Alternativo de Renta Fija), así como las mejoras en regulación (particularmente la Ley 5/2015 de fomento de la financiación empresarial), pero se considera que hay mucho margen de mejora. En su opinión, disponer de mayor y mejor información sobre los resultados financieros podría contribuir a que las empresas aprovecharan ese margen.

En su último informe, el FMI destaca la importancia de mejorar el acceso a la financiación no bancaria, particularmente para aquellas empresas más pequeñas (con menos activos tangibles), pues ello limita su capacidad de inversión sobre todo en I+D, limitando el crecimiento de su productividad y su tamaño (FMI 2017).

La Comisión Europea ha valorado igualmente los esfuerzos realizados por el ICO en la financiación de las PYMES durante los últimos años en su papel de prestador anti-cíclico. Además, la CE señala la focalización de los nuevos esfuerzos del ICO en apoyar a empresas exportadoras o en procesos de internacionalización, dado el proceso de normalización del crédito bancario que están experimentando las empresas españolas (CE(2016b) (2016c)). En ambos documentos la CE destaca también el creciente papel de la Compañía Española de Reafianzamiento (CERSA) dependiente del Ministerio de Industria, Energía y Turismo en su tarea de ofrecer avales a las PYMES españolas y su gestión del Fondo Europeo de Inversiones.

En cuanto a otras medidas propuestas por los organismos internacionales destacan las siguientes:

- Desarrollo de instrumentos de *venture capital* para incrementar la disponibilidad de fuentes de financiación (CE (2014d), FMI (2017)).



- Eliminación del sesgo hacia la deuda introduciendo deducciones para financiación vía capital o eliminando la deducibilidad de los intereses (FMI (2014b)).
- Mayor desarrollo de las fuentes de financiación no bancarias, incluyendo mercados alternativos, *venture capital* y titularización, a la vez que se mejora la transparencia y la precisión de las cuentas financieras (FMI (2015a) (2017)).
- Mejora del acceso a la financiación, en particular de financiación de capital (equity) para empresas pequeñas, con el objetivo de mantener el crecimiento de la inversión, especialmente en I+D+i<sup>13</sup> (FMI 2017).

En cuanto a la actividad legislativa, en noviembre del 2014 se aprobó la Ley 22/2014, que regula la actividad de las entidades de capital-riesgo que armoniza la regulación española con la Directiva 2011/61/EU, del Parlamento Europeo sobre Gestores de Fondos de Inversión Alternativa (AIFMD).

Por otra parte, la Ley de Fomento de la Financiación Empresarial (Ley 5/2015), tiene un doble objetivo, hacer más accesible y flexible la financiación bancaria a las pymes, y, fomentar el desarrollo de medios alternativos de financiación corporativa no bancaria. La Ley incluye medidas como el preaviso de reducción del flujo de financiación (conocida como Información Financiera – PYME), un nuevo régimen de titulizaciones, el desarrollo de los procedimientos para emitir títulos de renta fija por parte de las empresas de responsabilidad limitada y el reforzamiento los poderes de la CNMV. A pesar de abordar la regulación también de mercados de nueva financiación alternativa como el *crowdfunding* o sistemas multilaterales de negociación, se prevé que estos últimos tengan un papel limitado en la financiación corporativa<sup>14</sup>.

13. La inversión en intangibles tales como I+D, formación o publicidad es necesaria para incrementar el componente tecnológico y de valor añadido de las exportaciones de las empresas españolas, concentradas en productos de media y alta tecnología.

14. El documento *Sustaining Momentum. The 2nd European Alternative Finance Industry Report* del Cambridge Centre for Alternative Finance cifra en 103 millones de euros la financiación alternativa (*crowdfunding* y *peer-to-peer lending*) en España entre los años 2013 – 2015.





PROPUESTAS PARA  
INCREMENTAR EL  
POTENCIAL DE  
CRECIMIENTO DE  
LAS EMPRESAS Y  
SU TAMAÑO

4



# Propuestas para incrementar el potencial de crecimiento de las empresas y su tamaño

En el modelo de propuestas se abordan los problemas que dificultan el crecimiento de las empresas y, por tanto, su tamaño. La menor dimensión de la empresa española tiene repercusiones sobre el conjunto de la sociedad, y por ello es importante la participación de todas las partes implicadas, especialmente de la sociedad civil, tanto de las empresas como de los propios ciudadanos. Para mejorar esta participación es fundamental, en primer lugar, mejorar la calidad del capital humano, y en segundo lugar un marco normativo más sencillo y más comprensible para todos, tanto administrativo, como fiscal, laboral o financiero. La transparencia debe jugar un papel prioritario en el conjunto de medidas por lo que, una vez resuelto el problema de la complejidad normativa, o precisamente para luchar contra él, se debe llevar a cabo una importante labor de comunicación en donde el mundo digital juega un papel determinante.

Las nuevas tecnologías acercan al ciudadano mucho más las posibilidades de conocimiento de funcionamiento de las Administraciones. Por tanto, el individuo, con apoyo de la digitalización, debe ser el elemento que agrupe objetivos como la transparencia, la eficiencia, la calidad de los servicios, la estabilidad, la mejora de la productividad y todo ello con un fin último: ganar competitividad, confianza, crecimiento y tamaño empresarial.

## I. PROPUESTAS ÁMBITO EDUCATIVO Y FORMACIÓN

*Problemas: educación, cultura del emprendimiento, actitud, calidad del trabajo, confianza, ilusión, universidades y centros de formación.*

Los diferentes indicadores internacionales que miden la calidad del sistema educativo de un país, como el Informe PISA o los diferentes rankings de universidades muestran que España se encuentra por debajo de países homólogos europeos como Alemania, Francia o Italia. A la vez, la tasa de abandono escolar y el porcentaje de jóvenes entre 15 y 29 años que ni estudia ni trabaja superan con creces la media de países de la OCDE.

De la misma manera, en la población adulta se detectan diferencias notables en relación con otros países de la UE, especialmente con los nórdicos. España presenta uno de los porcentajes más altos de personas con nivel educativo bajo (43,4%) y, a su vez, solamente el 10% de los adultos participan en el aprendizaje permanente frente al 29% de Suecia o el 25% en Finlandia.

El capital humano afecta, entre otros elementos, a la productividad y competitividad de un país y de su tejido productivo, especialmente a las pymes, que tienen menor acceso a capital humano de calidad. Hace falta adecuar la oferta educativa a las necesidades de las empresas con una anticipación adecuada.

*Objetivos: estabilidad, potenciar las individualidades, mejor desempeño profesional, mayor calidad educativa, especialización.*

En este punto se plantean propuestas para mejorar la productividad del capital humano y su mayor adaptación y desempeño en el mundo laboral, aumentar la capacitación al mundo digital, los idiomas, la cultura financiera, y un incremento de la cultura del emprendimiento, de lo público y la lucha contra el fraude, con una mayor integración entre el mundo de la enseñanza y el empresarial y todo en un marco educativo de mayor estabilidad.

## **Propuestas**

### **1. Pacto de Estado por la Educación**

Es importante que los grupos políticos se pongan de acuerdo en la elaboración de un Pacto de Estado por la Educación, que consolide unos elementos comunes de calidad y que permita tener en cuenta de una manera flexible la heterogeneidad de la población española y la diferencia de idearios.

Para ello sería positivo crear un grupo de trabajo formado por profesionales independientes, expertos en el ámbito educativo y formativo, que se encargara de la redacción de la propuesta y que contara con la participación y opinión de todos los agentes implicados en materia educativa (docentes, padres, alumnos, empresa, etc.). Este pacto por la Educación debería ser consensuado para darle estabilidad en el tiempo. En España se han llevado a cabo un total de siete reformas educativas en un plazo de 35 años, mientras que países como Finlandia o Alemania han experimentado dos reformas en el mismo período de tiempo.

### **2. Progresión hacia un modelo con mayor capacidad de elección**

La heterogeneidad de España obliga a caminar hacia un modelo que sea capaz de aunar principios y rasgos comunes, con la adaptación a las circunstancias personales y regionales de cada familia.

Las diferentes preferencias en materia educativa por parte de las familias, así como las diferencias culturales, precisan de un modelo público en el que, en la medida de lo posible, la gestión pública o privada permita adaptar la oferta a las preferencias de las familias, mediante una mayor capacidad de elección por parte de los padres.

### **3. Fomento de las capacidades individuales de los alumnos y potenciación de los talentos propios**

Un modelo educativo que apueste por un mayor grado de individualización de la enseñanza permite potenciar los talentos y habilidades de los alumnos. Esto conlleva un mayor grado de autoconocimiento por parte de los estudiantes que se traduce con el tiempo en una mejor elección de la carrera profesional a la vez que se mejora su motivación e implicación.

Es importante, además, una buena orientación profesional que permita el desarrollo de estas habilidades personales y conocimientos con vocación profesional, impulsando su aprovechamiento posterior en el ámbito laboral.

#### **4. Promoción de la transmisión de conocimientos, habilidades y competencias a los jóvenes que les permitan una mejor inserción en el mercado laboral**

Las nuevas generaciones se enfrentan a un mundo cada vez más globalizado y exigente en el que se requieren nuevas habilidades y competencias. Es necesario, pues, apostar por una educación orientada a la capacitación de los jóvenes para su inserción en el mercado laboral, con el objetivo de que se conviertan en trabajadores con una mayor preparación y con mejores oportunidades laborales.

Por ello, es importante promover la formación financiera, económica y empresarial, que dota al alumno de conocimientos y competencias de gran utilidad para su vida, tanto personal como profesional. También es prioritario profundizar en el conocimiento de lenguas extranjeras, sobre todo el idioma inglés, para que puedan acceder a un mayor número de puestos de trabajo. De la misma manera, es fundamental impulsar una mayor conexión de los alumnos con las posibilidades de las nuevas tecnologías, para que puedan aprovechar profesional o empresarialmente las ventajas de ser nativos digitales.

#### **5. Fomento de la cultura empresarial y de la cultura de lo público**

Igual que se fomenta la cultura medioambiental, es necesario explicar la necesidad de extender la cultura de lo público y de la empresa como un ecosistema en el que conviven realidades que se complementan y que deben trabajar de la mano para el beneficio común.

Es importante fomentar la cultura empresarial y emprendedora no sólo en la familia, que es donde principalmente se transmite ahora, sino también en las instituciones y las escuelas. La promoción del espíritu emprendedor debe contribuir a mejorar la imagen del empresario, para que resulte una alternativa profesional atractiva a los jóvenes.

El desarrollo de la cultura de lo público permitiría mejorar, además, la implicación de ciudadanos y empresas en la responsabilidad fiscal y la lucha contra el fraude.

#### **6. Mayor interacción entre el mundo empresarial y el ámbito universitario**

Con el objetivo de lograr una mejor preparación de los estudiantes para el mercado de trabajo es necesario acercar el escenario empresarial a los estudios universitarios. Se debe trabajar en la capacitación práctica de los alumnos para que al terminar sus carreras hayan tenido una experiencia laboral que les permita conocer la realidad empresarial y así poder integrarse en ella de una forma más rápida y eficiente.

Sería interesante, también, facilitar la participación de los empresarios dentro del mundo académico, con el fin de que pudieran impartir formación o compartir sus experiencias a partir de su bagaje personal. Y, en esta misma línea, fomentar programas de colaboración entre jóvenes y mayores, de forma que la interacción permita la adquisición y transmisión de habilidades entre los nativos digitales (estudiantes) y las personas con una amplia experiencia en el ámbito laboral.



Por otro lado, el modelo actual de Formación Profesional no resulta, en ocasiones, una alternativa atractiva para los jóvenes. Sin embargo, en muchos casos, se adapta mejor a las necesidades del mercado laboral y tiene una elevada tasa de empleabilidad. Se debe fomentar su publicidad, una mejora de su prestigio y su mayor desarrollo, que debe tener como referente otros modelos de Formación Profesional dual como el alemán, donde más de la mitad de los jóvenes cursa estos estudios al terminar su etapa escolar, el holandés o el suizo.

### **7. Fomento de la participación de la población adulta en actividades de formación continua**

La formación continua es una herramienta necesaria para la mejora del capital humano que permite, tanto a los trabajadores ocupados como a los desempleados, aumentar su valor añadido y su posicionamiento en el mercado laboral. Esto se puede hacer mediante una mejora de la calidad de la oferta formativa junto con una mayor capacidad de elección por parte del trabajador.

Por otro lado, debería estudiarse el desarrollo de programas que permitan el reciclaje formativo de los trabajadores de mayor edad y de mayor antigüedad en las empresas. En este sentido, cabe destacar la rapidez con la que las nuevas tecnologías están cambiando las competencias demandadas para cada ocupación. Para avanzar en la actualización de conocimientos y habilidades es necesaria la colaboración entre las empresas, centros formativos y Administración Pública, y que ésta se apoye en la digitalización.

### **8. Potenciación de las figuras del orientador educativo y laboral**

Para aprovechar el talento es necesario conocer las habilidades de cada alumno y ponerlas en valor. Aquí la figura del orientador educativo es fundamental ya que es quien puede ordenar mejor las ideas, ilusiones y capacidades del estudiante. A la hora de buscar un trabajo es importante, además de la formación y la experiencia, contar con herramientas que faciliten la búsqueda de empleo y la elección de la formación que más se adecúe a las expectativas profesionales de cada persona, así como a las necesidades del mercado laboral.

Así, los orientadores laborales deben conocer la oferta de los cursos de formación, la calidad de los proveedores y las demandas de las empresas con el objetivo de guiar de una forma más eficaz a los trabajadores o desempleados.

Hacer un análisis de cuáles serán las necesidades y conocimientos a medio y largo plazo, con el objetivo de orientar a los jóvenes demandantes de primer empleo sobre qué formación van a necesitar para tener un mejor acceso al mercado laboral, sería otro elemento fundamental.

### **9. Mayor especialización de las universidades**

España cuenta con importantes escuelas de negocio que han centrado sus esfuerzos en materias muy concretas y les han permitido un alto nivel de internacionalización y calidad. En el caso de las universidades públicas se observa un elevado nivel de oferta que limita la movilidad de los estudiantes por todo el territorio nacional y crea pequeños “mercados locales” con niveles de calidad inferiores a los de otros países competidores.

Se ha de potenciar, por tanto, la especialización de las universidades como camino hacia una mayor excelencia y aumento de la calidad, pudiendo convertirse en referentes y favoreciendo la movilidad no sólo nacional sino la atracción de universitarios de todo el mundo.

## 10. Retención, atracción y recuperación del talento

La potenciación del talento individual desde edades tempranas facilita su incorporación posterior al mundo laboral. Además de recuperar y potenciar el talento nacional, es importante, también, aprovechar las oportunidades del mundo globalizado para atraer talento exterior. Para ello, es necesario facilitar la llegada de personal de alta cualificación simplificando, en primer lugar, todos los procedimientos normativos y burocráticos, creando un camino rápido para este tipo de contrataciones que permita, por ejemplo, a través de la creación de una oficina de talento, la gestión de todos los trámites burocráticos y administrativos, licencias, NIE, tarjeta sanitaria, Seguridad Social, etc. en un plazo de tiempo reducido.

## II. PROPUESTAS ÁMBITO MERCADO LABORAL

*Problemas: baja productividad, excesiva rigidez, nivel formativo, poca movilidad geográfica, baja especialización, fijación de salarios de forma exógena.*

La elevada tasa de desempleo en España es consecuencia, en una parte importante, de las diferencias entre la productividad y los salarios. Los salarios vienen determinados, en un porcentaje elevado, de forma exógena, a través de los convenios colectivos, con un nivel de eficacia general en torno al 70% (la mayoría de ellos de carácter sectorial y provincial que son los que han evolucionado de manera más elevada) y no tienen en cuenta el nivel de productividad. La menor productividad de colectivos con menor formación o experiencia determina la tasa de paro en gran medida.

*Objetivos: aumentar la productividad, especialmente de colectivos con menor formación, flexibilidad interna, simplificación, autoempleo.*

Mejorar la productividad, especialmente en aquellos colectivos en donde más se perciben tasas de desempleo elevadas: jóvenes y trabajadores menos cualificados.

Al mismo tiempo, aumentar la capacidad de adaptación del sistema a las realidades personales de cada individuo, impulsando la empleabilidad y el autoempleo.

### Propuestas

#### 11. Medidas para el impulso de la productividad

El primer elemento para tratar de reducir la diferencia entre salarios y productividad es impulsar el aumento de la productividad del trabajador, aspecto en el que ya se ha incidido de manera importante en el apartado de educación y formación. Estas medidas deben ir orientadas además a aquellos colectivos donde esta brecha es más evidente como los grupos con baja formación y los jóvenes.

En este sentido, se hace necesario profundizar en una mayor especialización del trabajo y una mayor orientación al mundo digital para ganar competitividad y promover el trabajo estable a medio plazo.

Es importante promover el solapamiento entre el mundo educativo y formativo y el ámbito empresarial, fomentar las prácticas, el aprendizaje inverso, como principal elemento de transición hacia el mundo laboral, y agilizar y simplificar los procesos de incorporación y becas.

### **12. Medidas para mejorar la conexión entre la demanda y oferta de empleo**

En este ámbito se ha de hacer un esfuerzo importante por desarrollar todo tipo de herramientas que ayuden a los trabajadores que se incorporan por primera vez al mercado laboral o que se encuentran en búsqueda activa de trabajo.

Es importante aumentar y potenciar las agencias de colaboración, involucrando al sector privado en la prestación de estos servicios públicos; impulsar una mayor transparencia y difusión informativa de las opciones de empleo, publicitando en tiempo real la información vía web, y eliminar los incentivos a la falta de movilidad geográfica o funcional.

### **13. Medidas para fomentar el autoempleo**

Es igualmente determinante fomentar el autoempleo como primer contacto con el mundo empresarial o profesional, actuando sobre los cuellos de botella y eliminando los desincentivos al emprendimiento por cuenta propia. El mundo digital aparece como una gran oportunidad para facilitar el emprendimiento desde su primera etapa, especialmente desde el punto de vista de información, ya sea fiscal, laboral, administrativa, etc.

El autoempleo aparece también como una de las mejoras formas para el impulso de startup tecnológicas o relacionadas con el mundo online.

### **14. Medidas orientadas a mejorar la adaptación de los convenios a la realidad empresarial**

Como hemos visto, el cálculo de los salarios es otro de los elementos que interviene en la generación de las diferencias entre retribución y productividad. La introducción en la negociación colectiva de variables objetivas y medibles que permitan una mayor adecuación a la realidad empresarial facilitaría la reducción de esta brecha.

La adaptación de los componentes de la cuña fiscal, especialmente de las cotizaciones sociales a cargo de la empresa, en el caso de los colectivos con menores capacidades laborales, es otra de las herramientas que puede ayudar a esta mayor adaptación.

### **15. Lucha contra el fraude**

La lucha contra el fraude ha de ser uno de los objetivos fundamentales de las políticas laborales, poniendo el foco en el pago de las cotizaciones sociales y también en las prestaciones por desempleo, prestaciones sociales y absentismo. La Administración cuenta ya con una importante base de información de empresas y ciudadanos, pero es necesario potenciar la colaboración entre la AEAT, la Tesorería General de la Seguridad Social y los inspectores locales y autonómicos con el objetivo de agilizar y mejorar la eficiencia en la lucha contra la economía sumergida. Sería interesante analizar trabajos de campo conjuntos e incluso la creación de un cuerpo único de colaboración.

Otro elemento importante dentro de estas materias es la propia concienciación del trabajador. Es necesario profundizar en la responsabilidad laboral, en la reducción del absentismo laboral y en la colaboración del propio trabajador con las Administraciones, por ejemplo, a través de la oficina de denuncias de la web

del Ministerio de Empleo. Es fundamental trabajar en la mejora de la comunicación y publicidad de este tipo de herramientas para potenciar su conocimiento, su uso y su efectividad.

Es necesario, también, aumentar el control sobre los subsidios de desempleo, llevando a cabo una continua evaluación de su correcta utilización y ampliar la capacidad de las compañías de seguros para controlar los procesos de incapacidad temporal.

#### **16. Potenciación de la flexibilidad interna para mejorar la adaptación a las condiciones específicas de trabajadores y empresas**

Es necesario seguir profundizando en medidas de flexibilidad interna que permitan, no sólo evitar despidos, sino, en general, mejorar la capacidad de organización y de condiciones del trabajo, adaptándose a las condiciones específicas del trabajador o del propio funcionamiento de la empresa: temporalidad, cargas de trabajo, etc.

En la misma línea, es importante facilitar la movilidad geográfica y funcional y la distribución del trabajo por áreas y periodos, mejorando las condiciones de trabajadores y compañías y adaptándolas a la realidad empresarial.

#### **17. Análisis del modelo de capitalización o mochila austriaca**

Otro elemento a estudiar para impulsar esta mayor flexibilidad es el modelo de capitalización o “mochila” austriaca, en el que tanto trabajador como empresa realizan una aportación a un fondo nominal que es invertido en activos de máxima calidad crediticia. Esta medida, que vendría a sustituir o complementar el actual sistema de indemnizaciones, otorga una mayor libertad a trabajadores y empresas, potenciando la capacidad de ajuste del sistema, estimulando al trabajador e incidiendo en su productividad.

#### **18. Mejora de la eficiencia de las políticas activas de empleo**

Un elemento clave en el fomento de la empleabilidad y en el estímulo del mercado de trabajo son las políticas activas de empleo que exigen, sin embargo, una revisión importante para impulsar su eficiencia y eficacia. Es fundamental realizar evaluaciones activas de estas políticas de empleo a través de auditorías que permitan asegurar su buen funcionamiento y su correcta aplicabilidad a la realidad empresarial y a las demandas del mercado. La formación debe ser la prioridad, especialmente para los desempleados.

Es importante también mejorar la calidad de la oferta formativa para aumentar la implicación de los desempleados, y su participación en este tipo de programas.

#### **19. Simplificación de los procesos de contratación**

Todas estas medidas deben enmarcarse en un proceso de simplificación de los procesos de contratación, algo especialmente beneficioso para las pequeñas y medianas empresas.

Se debe trabajar, también, en la mejora de la comunicación, difusión y transparencia de elementos que ayuden a las pymes a conocer de manera sencilla el proceso de contratación, para lo cual es necesario más medios materiales y humanos destinados al asesoramiento, a la vez que se potencia la tramitación digital de todos estos procedimientos.

Sería necesario analizar las ventajas de un único contrato fijo que aglutine las actuales modalidades de indefinido, circunstancias de la producción y obra o servicio determinado, con indemnización creciente en el tiempo.

Otro aspecto interesante sería la flexibilización del contrato a tiempo parcial, con una regulación más abierta donde el número de horas anuales se pueda repartir a lo largo del año según las necesidades de la producción, obligándose a informar del horario completo a realizar mensualmente y con diez días de antelación al inicio del mes.

## **20. Formación dual**

Introducir la formación dual como principal vía de transición desde la educación hacia el mundo laboral, e incorporación de los centros de formación profesional de grado superior a los campus universitarios para equipararlos al resto de la educación terciaria y mejorar al mismo tiempo su prestigio.

Potenciar la figura de los tutores de empresa como profesionales fundamentales para conseguir una Formación Profesional Dual de calidad y una mayor implicación del alumno-aprendiz.

Aprovechar las políticas activas de empleo y los fondos europeos para potenciar la formación profesional y hacer un seguimiento de los recursos y los resultados de forma periódica para evaluar su eficacia.

## **III. PROPUESTAS ÁMBITO ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

*Problemas: control y auditoria de gestión, complejidad procedimental, asignación administrativa, falta de empatía Administración-administrado.*

El gasto público no se gestiona siempre atendiendo a criterios de eficiencia y no existe un ejercicio de evaluación de la prestación de los servicios públicos, lo que tiene efectos sobre la iniciativa privada y en ocasiones dificulta el crecimiento y la dimensión de nuestras empresas.

Es también necesario estudiar la falta de flexibilidad interna, la escasa movilidad funcional y geográfica y la poca rotación de algunos puestos. Hay que buscar estándares de procedimientos y de calidad que permitan desarrollar esa movilidad y facilitar la digitalización de la Administración.

*Objetivos: mejoras de eficiencia, elección por parte del ciudadano, digitalización, colaboración público-privada, simplificación, incremento de la oferta de servicios públicos.*

Las Administraciones Públicas ejercen su autoridad sin apreciar las ventajas de una mayor interrelación con el ciudadano. Hay que aumentar la capacidad de elección del ciudadano, la oferta de servicios, para potenciar la igualdad de oportunidades. Para ello es necesaria una mayor participación de las empresas privadas en la prestación de servicios públicos.

Hay que implementar planes de viabilidad y de coste beneficio, así como procedimientos de control de gestión que permitan evaluar la eficacia de los servicios públicos antes, durante y tras su ejecución.

## Propuestas

### 21. Potenciar los procesos de control y auditoría del gasto público

En aras de una mayor transparencia y una garantía de calidad de la gestión pública se ha de avanzar en el desarrollo de auditorías externas en colaboración con técnicos del sector privado, no sólo financieras, sino también de gestión y legalidad, obligatorias y anuales para todos los entes públicos, estatales, autonómicos y locales de cierta relevancia. Es un coste limitado que redundará en una mayor eficiencia en el gasto y, por lo tanto, tiene efectos muy positivos y de ahorro.

### 22. Simplificación, homogeneización y flexibilidad interna de las Administraciones

Existen en España más de 8000 ayuntamientos y no hay un diseño de procedimientos estándar, lo que limita la eficacia de esos procesos y la capacidad de movilidad entre funcionarios de diferentes administraciones, con el consiguiente coste que implica en recursos humanos.

La administración debería diseñar un manual de procesos administrativos sencillos, orientados a la administración electrónica, iguales para todos (independientemente de que los softwares sean de diferentes empresas) con el fin de lograr una mayor simplificación y eficiencia de los recursos públicos.

Mientras en algunos cuerpos u organismos puede haber falta de medios en otros existe una sobredimensión, por lo que mejorar la flexibilidad en la capacidad de organización de las Administraciones se hace necesaria para asignar correctamente esos recursos.

### 23. Mayor capacidad de elección por parte del ciudadano sobre los servicios públicos

La libertad de elección por parte del ciudadano constituye un indicador que permite evaluar o corregir las deficiencias en el funcionamiento de los servicios públicos. En el sistema sanitario, por ejemplo, se ha observado que se puede mantener un nivel de calidad elevado, entre los mejores del mundo, de manera compatible con una pluralidad de proveedores. Que el servicio sea público no implica necesariamente que la Administración deba ser el único que lo suministra, sino que, si el mercado es lo suficientemente amplio, la participación de empresas privadas fomenta la eficiencia y la competitividad, gracias a la mayor capacidad de decisión por parte del ciudadano.

Esta mayor participación civil en el control de la Administración Pública requiere dotarla de medios que permitan ejercer los derechos de queja en caso de mal funcionamiento de los servicios públicos. El hecho de que en ocasiones haya un solo prestador del servicio condiciona o explica posibles situaciones de indefensión por parte de ciudadanos y empresas, lo que dificulta un control de calidad por parte de los administrados. Son numerosos, por ejemplo, los casos de retrasos en el otorgamiento de licencias o de incumplimiento de plazos en donde el emprendedor se ve indefenso.

### 24. Mayor colaboración público-privada en la prestación de servicios públicos

La colaboración público-privada aparece como uno de los principales mecanismos para impulsar esta eficiencia y mejorar la calidad y variedad en la prestación de servicios públicos. Se debería trabajar en una mayor participación de las empresas privadas en estos mercados siempre que exista masa crítica suficiente para generar el entorno de competencia adecuado.

La colaboración público-privada ha demostrado ser un sistema más eficiente, que está logrando implantarse en todos los niveles administrativos y en casi todos los servicios, que permite un mejor control de los resultados, así como aprovechar mejor las economías de escala.

Sería necesario formar a los distintos niveles de administración en las posibilidades y diferentes modelos que puede adoptar la colaboración público-privada.

### **25. Formación de los funcionarios públicos**

Hay que hacer un esfuerzo por aprovechar mejor el alto nivel de cualificación de los funcionarios. Es necesario un cambio en la estructura y gestión de personal de las Administraciones Públicas que debe estar orientada a perfiles más cualificados y menos administrativos, aprovechando al máximo el proceso de digitalización y las posibilidades que ofrece para acelerar y automatizar los procesos.

Es necesaria, también, una inversión en formación continua de los funcionarios que consiga aumentar su capacidad de adaptación a los constantes cambios de los servicios que prestan y ayude a entender las necesidades de las empresas y ciudadanos para agilizar determinados procesos.

### **26. Creación de una oficina digital de orientación y apoyo empresarial**

Para facilitar este control por parte del ciudadano o usuario, podría plantearse la creación de una oficina de orientación y apoyo empresarial, similar al Consejo de Defensa del contribuyente, que abogue por el cumplimiento de los derechos de los empresarios, permita reclamaciones sobre el funcionamiento de las Administraciones y aporte seguridad a la inversión, a la vez que asiste al usuario en su actividad empresarial.

## **IV. PROPUESTAS ÁMBITO REGULATORIO**

*Problemas: complejidad de los procesos administrativos, falta de transparencia, inseguridad jurídica, falta de unidad de mercado, estructura orgánica.*

El marco en el que las empresas llevan a cabo su actividad viene determinado de manera significativa por un conjunto de elementos regulatorios normativos y administrativos que son, si bien no los únicos condicionantes, quizá sí unos de los más importantes.

El efecto acumulado de un extenso número de regulaciones y formalidades administrativas que provienen de distintas instituciones y niveles de la Administración Pública ralentiza la actividad económica y empresarial, drena recursos que podrían ser empleados en inversiones productivas, reduce la transparencia y la agilidad, dificulta la libre competencia, frena la innovación y la creación de empleo y desincentiva el espíritu emprendedor.

En ocasiones, estos elementos limitan el crecimiento empresarial a través del establecimiento de ventajas contables, fiscales, laborales o financieras que establecen condiciones más favorables para las empresas que no superan un determinado umbral de tamaño.

*Objetivos: simplificación normativa, administración business friendly, estabilidad regulatoria, sencillez y transparencia normativa, atención al emprendedor, digitalización, benchmarking autonómico e internacional.*

Es necesario revisar este marco normativo y regulatorio para evitar que suponga un freno al dinamismo y al crecimiento empresarial y que, por el contrario, estimule la actividad económica y el crecimiento desde la sencillez y la certidumbre.

En la misma línea, es importante reconocer que la pequeña y la mediana empresa es la más afectada por la complejidad y sofisticación normativa, por lo que debe ser un elemento clave a tener en cuenta en su diseño y reforma.

Es crucial también avanzar en hacer el lenguaje administrativo más accesible a la empresa a través de un esfuerzo en las políticas de comunicación y publicidad, el desarrollo de webs simples e intuitivas, el desarrollo de tutoriales, webinars, etc.

## **Propuestas**

### **27. Simplificación y racionalización del marco regulatorio y normativo**

En el actual contexto normativo y regulatorio se hace indispensable un proceso de simplificación y racionalización que permita reducir la complejidad administrativa, impulsando normas claras, sencillas, comprensibles y en un número reducido, eliminando distorsiones y las cargas administrativas injustificadas o desproporcionadas.

Es necesario establecer reglas que no fomenten la proliferación de leyes y obligar, por ejemplo, a que cada nueva norma suponga la eliminación de una anterior o la sustituya, siendo así imposible incorporar nuevas normas que impliquen un aumento del número total.

En la misma línea, se ha de trabajar en la mejora de la eficiencia y la estabilidad de este marco legislativo, haciéndolo más homogéneo y predecible.

Elemento clave para la racionalización normativa es la colaboración de todas las Administraciones involucradas. Se ha de trabajar en la coordinación entre los distintos niveles de la Administración, en el establecimiento de estándares comunes de regulación, así como en la homogeneización de los criterios de interpretación en la aplicación de la normativa. En este sentido, sería interesante utilizar elementos dependientes de la Administración Central, como el Fondo de Liquidez Autonómico, para condicionar estas herramientas al cumplimiento de políticas de simplificación y racionalización administrativa.

### **28. Difusión y explicación comprensible del marco normativo y regulatorio**

La Administración ha de estar volcada, además, en la explicación y difusión de este marco normativo, definiendo de manera clara y sencilla las reglas del juego para que puedan ser conocidas fácilmente por todos los agentes involucrados. En este sentido se han de fortalecer las ventanillas de atención al público, no solo con más fondos, sino con una correcta capacitación y concienciación del personal encargado. La Administración juega un papel fundamental en el éxito del resto de agentes económicos y debemos trabajar todos en la misma dirección.



La digitalización ha de jugar también un papel fundamental en este proceso de simplificación y difusión. Es necesario promover la administración electrónica y soluciones como las ventanillas únicas digitales, también en colaboración con las empresas privadas, en donde los ciudadanos puedan obtener toda la información pertinente y cumplimentar por vía electrónica todas las formalidades y procedimientos necesarios. Es clave reducir y aligerar el número de sistemas de autorización, eliminando obstáculos reguladores que dificultan el desarrollo de actividades económicas.

### **29. Potenciación de una mayor transparencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas**

La falta de transparencia, derivada de la complejidad de las normas en las Administraciones Públicas y la falta de información clara y sencilla, afecta claramente al desarrollo de nuevos negocios y especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

La Administración Pública ha avanzado en la mejora de los servicios públicos a través de la red. Sin embargo, existe un amplio margen de maniobra para acercar las Administraciones Públicas a los vecinos y empresas sin necesidad de peregrinar por sus ventanillas. Sería importante introducir en la agenda digital las administraciones como prioridad y condicionar las ayudas financieras (Fondo de Liquidez Autonómico) al cumplimiento de objetivos marcados en esa agenda, así como destinar el superávit de las Corporaciones Locales a potenciar la Administración Digital.

En la misma línea, la lenta tramitación de expedientes, los retrasos o la falta de conocimiento de la situación de los expedientes son excesivamente frecuentes. No es razonable retrasar licencias, por ejemplo, que conllevan una mayor actividad económica (licencias de obras, apertura, medioambientales) por falta de seguimiento, de medios, etc.

Una medida en este sentido podría ser la de condicionar la obtención de fondos estatales al desarrollo de sistemas electrónicos de tramitación de expedientes, con total transparencia para el interesado, y la publicación de los periodos medios de expedición de licencias, de una manera similar al Periodo Medio de Pago publicado por el Ministerio de Hacienda.

Para la obtención de una licencia es prácticamente imprescindible para las empresas contar con los servicios de técnicos que se dedican exclusivamente a interpretar las obligaciones técnicas impuestas por ayuntamientos y Comunidades Autónomas. Esto supone un coste adicional importante a la apertura de cualquier negocio. Habría que trabajar también en la exposición clara de las reglas o normas para la apertura de cualquier negocio, así como en la evaluación de costes estimatorios de dichas normas.

Esta transparencia requiere, también, la movilidad de funcionarios con el fin de evitar el anquilosamiento de las estructuras de trabajo, por lo que habría que incidir en la rotación en cargos de alta dirección y técnicos.

### **30. Diseño de la política normativa y regulatoria orientada a la empresa**

El diseño de la política normativa y regulatoria tiene que tener como principal objetivo estimular y facilitar la actividad empresarial y, en ningún caso, limitarla. Se ha de crear un entorno que dinamice la actividad económica en el que la Administración debe ser la primera en tomar conciencia de las dificultades de cumplir con una normativa compleja, diversa y rigurosa, y de la importancia de su papel como elemento

clave en el éxito empresarial. Administraciones, empresas y ciudadanos vamos de la mano para impulsar el crecimiento económico, el empleo y la competitividad trabajando juntos en la misma dirección.

En este contexto, la pyme, de manera especial, debe jugar un papel fundamental a la hora de diseñar el marco regulatorio. En primer lugar, porque más del 99% de todas las empresas españolas son de pequeño y mediano tamaño, en segundo lugar, porque este tipo de compañías son las que más sufren los costes económicos y burocráticos de las trabas administrativas y, en tercer lugar, porque su crecimiento debe ser uno de los objetivos fundamentales de la política económica como elemento de competitividad para el conjunto del país.

En este sentido, sería interesante que en cualquier modificación normativa futura se realizara también un proceso de prueba para pymes o Test Pyme que incluyera un procedimiento de información y consulta previa a agentes interesados, organizaciones de pequeñas y medianas empresas, etc., con el objeto de recabar ideas y prever el posible impacto de la nueva regulación en el funcionamiento de este tipo de compañías.

### **31. Unidad de mercado**

Se hace necesario seguir profundizando en el desarrollo de un mercado único para todo el territorio nacional, que permita eliminar los costes y problemas de ineficiencia derivados de los trámites administrativos que las empresas han de realizar ante las distintas Administraciones.

En la misma línea, es imprescindible establecer un sistema efectivo de vigilancia de mercado que, sin incurrir en más coste para las empresas, siga fomentando la libre circulación de las mercancías y servicios, la efectiva aplicación de este sistema de mercado único y la protección de los consumidores. El seguimiento y ordenación del número de leyes sectoriales, estatales, autonómicas, municipales debe ser un elemento de concienciación para reducir la fragmentación del mercado.

Se ha de potenciar también la oficina de reclamaciones en el Consejo de Unidad de Mercado para involucrar a ciudadanos y empresas en la reducción de la fragmentación, identificar comportamientos inadecuados e impulsar un funcionamiento más eficiente de las Administraciones territoriales.

### **32. Evaluación de la política de ventajas para las pymes**

Existen numerosas regulaciones contables, fiscales, laborales y financieras, que establecen condiciones más favorables para las empresas que no superan un determinado umbral de tamaño. Estas ventajas pueden acabar actuando como freno al crecimiento, ya que las empresas solo decidirán aumentar su tamaño si los beneficios de hacerlo superan los costes derivados de la pérdida de ventajas regulatorias.

Este trato favorable, por debajo de varios umbrales de plantilla y facturación, genera importantes saltos en la densidad de las empresas que, sin embargo, no se producen en todos los países por igual. Sin plantear su eliminación, si sería deseable profundizar en el estudio de casos de éxito europeos, como el alemán, y en el diseño de una mix adecuado de incentivos, que no limite el crecimiento y sea eficiente y con la menor carga burocrática posible.

### 33. Fomento de la cooperación y las alianzas empresariales como elemento de crecimiento

El crecimiento es el principal elemento para aumentar el tamaño de las empresas, pero es importante tener en cuenta las fusiones y adquisiciones como vía para mejorar la eficiencia y la competitividad. Especialmente interesante puede ser esta alternativa para empresas de mediano tamaño que buscan dar un salto significativo en su posición de mercado y alcanzar ya una dimensión, si bien quizá no de liderazgo, lo suficientemente grande como para competir en mercados más amplios.

Más allá de los objetivos económicos y estratégicos, este tipo de operaciones vienen definidas también por el marco normativo que las regula y es aquí donde es necesario trabajar para que puedan convertirse en una herramienta eficiente de aumento de tamaño empresarial, tanto a través de la unión de empresas como del establecimiento de acuerdos de colaboración, joint venture u otras fórmulas que impulsen el crecimiento. Estas estrategias empresariales hay que enmarcarlas en un entorno de internacionalización y digitalización, donde la competencia se amplía, pero donde las oportunidades son también mayores.

### 34. Elaboración de memorias económicas

El índice Doing Business mide la capacidad de una economía para generar el contexto normativo y regulatorio apropiado para fomentar la actividad económica y, con ello, el empleo. Hay países en los que el marco administrativo es sencillo y simplificado, y que han tenido la habilidad de crear normas que facilitan un mejor funcionamiento del mercado y el desarrollo del sector privado, compatibilizándolo con el buen funcionamiento de los servicios públicos.

En este ámbito, siguen existiendo diversos elementos donde nuestro país presenta deficiencias respecto a las principales economías de nuestro entorno y donde es necesario incidir y profundizar. Destacamos así, especialmente, el manejo de los permisos de construcción, la apertura de nuevos negocios y la obtención de electricidad, elementos en los que no solo nuestro país presenta una posición muy retrasada en el ranking, sino que, además, han venido empeorando en los últimos años. Sería necesario analizar los efectos económicos de cada cambio regulatorio, con el fin de valorar la oportunidad de su implementación.

### 35. Benchmarking internacional y autónomico sobre las mejores prácticas regulatorias

Para hacer un seguimiento de este tipo de prácticas debería realizarse un estudio comparativo o benchmarking internacional cada dos años, identificando las mejores prácticas en los países de nuestro entorno. Este mismo estudio sería interesante aplicarlo a nivel autonómico, para identificar aquellas Comunidades más competitivas desde el punto de vista regulatorio. Igualmente útil sería la realización de memorias de impacto económico de los cambios normativos.

### 36. Fomento de la inversión en I+D+i a través de la contratación pública

La contratación pública es una poderosa herramienta para fomentar determinadas inversiones, especialmente en el campo de la investigación y la innovación. En este sentido se ha de profundizar en la colaboración público-privada para el fomento de la inversión en procesos de Investigación, Desarrollo e innovación, en áreas tecnológicas, así como de internet y, en general, de todo el mundo digital.

## V. PROPUESTAS ÁMBITO FISCAL

*Problemas: complejidad, inestabilidad, conflictividad, fraude, costes indirectos.*

Nuestro sistema tributario es excesivamente amplio, complejo y heterogéneo, lo que redundará en una menor neutralidad y equidad, y se desarrolla en un marco que, en ocasiones, está generando excesiva conflictividad, además de inseguridad jurídica, falta de certidumbre e inestabilidad. Todos estos elementos impactan en la confianza y en el dinamismo económico y, por tanto, en la capacidad de nuestro tejido empresarial para crecer.

*Objetivos: simplificación impositiva, estabilidad del marco fiscal, relación cooperativa, lucha contra el fraude.*

Mejorar la estabilidad, la neutralidad, la eficiencia y la seguridad jurídica con criterios fiscales definidos, que no lleven a permanentes conflictos interpretativos. Aumentar la relación cooperativa y aprovechar el mundo digital para simplificar la relación con el obligado tributario.

### Propuestas

#### 37. Potenciación de la cultura, la conciencia y el compromiso fiscal

Gran parte de la ineficiencia recaudatoria puede atribuirse a un mayor nivel comparativo de economía sumergida, que tiene su origen, entre otros, en factores culturales.

Es importante impulsar dentro de la sociedad, y especialmente en el ámbito educativo, una mayor cultura fiscal, y la conciencia de que contribuir a las arcas públicas entre todos beneficia al conjunto de la economía. Para ello, es fundamental aumentar a medio y largo plazo la participación y colaboración ciudadana en el compromiso fiscal y la lucha contra el fraude.

#### 38. Simplificación y estabilidad tributaria

Las continuas modificaciones legislativas y las numerosas normas estatales, autonómicas y locales hacen prácticamente imposible el conocimiento de todas ellas, con los costes que ello implica. Este hecho es especialmente perjudicial para las pequeñas y medianas empresas, que se ven obligadas a invertir tiempo y dinero en la comprensión y cumplimiento de un conjunto de leyes cada vez más extenso. Al mismo tiempo, su gestión conlleva numerosos recursos por parte de las Administraciones Públicas, en cada uno de sus niveles.

Es fundamental analizar el conjunto de tributos desde un punto de vista de eficiencia económica, con el fin de agrupar o eliminar aquellos sin relevancia recaudatoria y que dificultan el crecimiento y dinamismo empresarial. Al mismo tiempo que se hace un esfuerzo por su simplificación, difusión y fácil comprensión, elementos que redundan sin duda en un mayor compromiso fiscal.

Este cambio en el diseño del sistema debe llevarse a cabo de forma consensuada, con el compromiso del mayor número de grupos políticos, con el fin de aumentar su estabilidad y evitar los continuos cambios normativos.

### 39. Impulsar la lucha contra el fraude

La lucha contra el fraude debe aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías y de la importante información en manos de la Administración. Existen economías de escala que podrían materializarse que pasan por la colaboración de entidades que pueden trabajar conjuntamente, evitando duplicidades en la gestión.

Sería interesante, en este sentido, estudiar las ventajas de la unificación de la AEAT con la Tesorería de la Seguridad Social, empezando, por ejemplo, por el desarrollo de inspecciones conjuntas, así como involucrar a otros cuerpos de inspección de otras administraciones en planes comunes. De esta forma, además de aprovechar mejor el intercambio de información, se podrían llevar a cabo mejores trabajos de campo, especialmente por agentes o inspectores que conozcan bien la realidad económica y empresarial de sus localidades o zonas.

### 40. Impulso y fomento de la relación cooperativa entre usuarios y Administraciones

Cada vez existe un mayor número de obligaciones fiscales directas e indirectas, lo que repercute de manera negativa especialmente en las empresas más pequeñas. Aunque se ha mejorado mucho en el ámbito digital, todavía queda un amplio margen de mejora en la colaboración con la Administración que puede repercutir positivamente en aliviar la carga fiscal indirecta de empresas y ciudadanos.

Así, el sistema debería tender a que el ciudadano y la empresa proporcionaran toda su información a la Agencia Tributaria y que fuera ésta la que elaborara las liquidaciones correspondientes de cualquiera de los impuestos (locales, autonómicos y estatales), siempre que las Administraciones correspondientes accedieran mediante un convenio.

Se avanzaría así en la sustitución del sistema de autoliquidación, que ha demostrado un elevado nivel de dificultad y diferencias de interpretación, incluso entre los propios funcionarios. Se podrían diseñar plantillas electrónicas que permitieran por parte de la Administración la elaboración de las liquidaciones de forma automática, simplemente con la información disponible en sus archivos.

En un sistema de relación cooperativa los asesores fiscales podrían jugar un papel relevante como elemento de conexión entre los obligados tributarios y la Administración. Habría que establecer mecanismos de relación cooperativa voluntaria a través de asesores fiscales cualificados que permitieran reducir la conflictividad y un mayor nivel de colaboración entre las partes.

En este sentido, se podría trabajar en la expedición de certificados de calidad fiscal por parte de la Administración que evidenciaran un comportamiento acorde a las normas, igual que otros certificados de calidad ya existentes.

### 41. Revisión de la composición de la cuña fiscal y del actual nivel de cotizaciones sociales a cargo de la empresa

España es el país con la tasa de desempleo más elevada de nuestros principales competidores. A pesar de ello, las cotizaciones sociales de las empresas, que son una barrera de entrada al mercado laboral por el encarecimiento de las contrataciones, se encuentran entre las más elevadas de Europa si se mide en

porcentaje de la recaudación nacional. Sería interesante analizar, en el marco de las negociaciones del Pacto de Toledo, la rebaja de las cotizaciones sociales por parte de la empresa con el fin de mejorar las posibilidades de contratación.

#### **42. Análisis de medidas para evitar problemas de tesorería derivados de las obligaciones fiscales con las Administraciones Públicas**

Las dificultades de tesorería son para muchas empresas, especialmente las más pequeñas, un problema en el que influye, en muchas ocasiones, la propia Administración Tributaria. Los diferentes impuestos se analizan como figuras independientes y suele ocurrir que, mientras Hacienda tiene conceptos pendientes de devolución, la empresa, incluso a veces con problemas de liquidez, tiene que hacer frente a otros impuestos.

Un claro ejemplo son las devoluciones de IVA y las retenciones a trabajadores, que podrían compensarse en una cuenta única para evitar estos problemas a las empresas más pequeñas.

En esta línea, sería interesante la creación de una cuenta única en donde se compensen los créditos con las deudas para reducir los problemas de tesorería, de forma coherente con el plan de lucha contra la morosidad que tan buenos resultados está dando.

#### **43. Eliminación o límite de los tributos que suponen barreras al inicio de nuevas actividades económicas**

Muchos tributos se deben pagar antes de iniciar una actividad económica, como las licencias municipales, Actos Jurídicos Documentados, tasas, etc., algo que no tiene una lógica económica y perjudica la competitividad de los emprendedores. Se debería estudiar la posible eliminación de aquellos tributos que se exijan antes del inicio de una actividad mercantil, con el fin de evitar barreras a la creación de nuevos negocios y a la creación de empleo.

#### **44. Mejora de la eficacia recaudatoria a través de una mayor colaboración y el uso de las nuevas tecnologías**

La deuda pendiente de cobro ha ido creciendo año tras año hasta alcanzar el volumen actual de 50.000 millones de euros sólo en la Agencia Estatal Tributaria. A este importe habría que añadir unos 20.000 millones de euros en derechos pendientes de cobro de los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales, por ejemplo, y otros tantos de las Comunidades Autónomas.

En este sentido es clave aumentar la colaboración entre Administraciones y mejorar el uso de las nuevas tecnologías para establecer mecanismos e incentivos que agilicen el cobro de las deudas con el fin de evitar su acumulación masiva.

## **VI. PROPUESTAS ÁMBITO FINANCIACIÓN**

*Problemas: ahorro, falta de cultura financiera, información financiera, fuentes alternativas de financiación.*

El acceso a la financiación es uno de los elementos clave para potenciar la creación, desarrollo y expansión de las empresas, especialmente de las de pequeño y mediano tamaño, así como para impulsar iniciativas que igualmente tienen impacto en su competitividad y crecimiento, como es la inversión en I+D+i o la internacionalización.

La estructura de pasivo de las empresas españolas refleja una mayor dependencia del crédito bancario que otros países y un escaso acceso a fuentes alternativas de financiación, tanto por desconocimiento como por una falta de intercambios de información eficaz y relevante entre las partes.

***Objetivos: potenciar el ahorro, diversificar fuentes financiación, inversiones a largo plazo, potenciar una mayor cultura financiera.***

El ahorro, el patrimonio, es la principal fuente de financiación de las empresas, especialmente de las familiares y las más pequeñas. Fomentar el ahorro equivale a generar recursos destinados a la inversión. Al mismo tiempo, es necesario seguir fortaleciendo el acceso a la financiación bancaria como elemento fundamental del proceso de obtención de recursos por parte de estas compañías, y abrir el abanico de herramientas de financiación para complementar las fuentes tradicionales, adaptándolas especialmente a las características y peculiaridades de las empresas de menor tamaño, que son las que presentan las mayores limitaciones.

## **Propuestas**

### **45. Fomentar el ahorro y el patrimonio**

El ahorro, el patrimonio, constituyen la principal fuente de financiación de los emprendedores. Hay que considerar el ahorro tanto desde un punto de vista privado como público, ya que ahorro es sinónimo de buena gestión.

En este sentido juega un papel fundamental el proceso de consolidación fiscal de las Administraciones Públicas, en el que es necesario profundizar para que el sector público aporte la estabilidad y credibilidad necesarias que repercutan positivamente en las condiciones financieras y, a su vez, no drene recursos de las entidades, centrándose la financiación en las empresas.

Las condiciones fiscales de la financiación vía crédito son más favorables que la financiación vía equity, algo que habría que tener en cuenta a la hora de revisar el sistema fiscal, especialmente para incentivar las relaciones entre el inversor y el emprendedor a largo plazo.

### **46. Seguir fortaleciendo el acceso de las empresas a la financiación bancaria**

La reducción de los tipos de interés, gracias a la política del Banco Central Europeo y los esfuerzos de consolidación fiscal, así como la reforma del sistema financiero, han permitido ir normalizando el acceso de las empresas al crédito. El crédito bancario es, después del patrimonio, la principal fuente de financiación de proyectos de inversión empresarial, y aunque se observan algunas diferencias con respecto a nuestros competidores, en parte debido a la prima de riesgo, el compromiso presupuestario y la estabilidad pueden y deben contribuir a que la financiación siga siendo un elemento de dinamismo económico.

### **47. Mejorar la transparencia y ampliar la información económico financiera disponible de las empresas**

La mejora de la transparencia y la mejora de la calidad de la información económico financiera de las compañías debe ser un objetivo estratégico para facilitar el entendimiento entre empresas e inversores.

Para ello, deben apoyarse y ampliarse todas aquellas infraestructuras de información que permitan la evaluación del riesgo de crédito de las pymes, impulsando los avances que la digitalización puede producir sobre estos procesos. Podría ser interesante también el fomento y desarrollo de agencias nacionales de rating crediticio orientadas específicamente a las empresas de menor dimensión, con el objetivo de proporcionar información relevante a los intermediarios financieros.

#### **48. Mejorar las habilidades financieras de los emprendedores y fomentar una visión estratégica de la financiación empresarial**

Para fomentar y diversificar las fuentes de financiación se debe ampliar el conocimiento y mejorar la cultura financiera en el ámbito empresarial, especialmente de la pequeña y mediana empresa y desde edades tempranas.

Y, por otro lado, se debe mejorar y desarrollar la capacidad de las empresas para generar información económico financiera regular y adaptada a las demandas de los mercados alternativos de financiación, así como de los inversores y oferentes de fondos, como elemento clave para fomentar la interacción con estos agentes económicos.

#### **49. Promover el acceso de las empresas a instrumentos de financiación no bancaria**

Es necesario alcanzar un mayor grado de diversificación de las fuentes de acceso a la financiación con el fin de adecuar los recursos financieros a las necesidades específicas del tamaño de las empresas y su etapa del ciclo de actividad. Este proceso exige un marco que incentive la actividad de múltiples fuentes y su competencia, apoyando a su vez la difusión y el conocimiento de estas opciones de financiación.

En este sentido, se ha de trabajar en una mayor implantación y desarrollo en nuestro país de empresas con perfiles financieros, con amplia experiencia escalando compañías, ya sea a través de venture Capital, venture debt, que combina financiación bancaria y capital, o los business angels.

Sería necesario llevar a cabo un seguimiento de los diferentes incentivos fiscales a nivel internacional con el fin de conocer mejor el marco para el establecimiento de este tipo de empresas en otros países.

Se ha de trabajar también en la canalización de los recursos de los pequeños ahorradores hacia la pyme a través de herramientas o plataformas especializadas que sirvan de nexo entre oferentes y demandantes de fondos. En este sentido, las nuevas tecnologías deben de jugar de nuevo un papel fundamental en dicha interconexión y en la transferencia de información relevante y de calidad, como de alguna forma ya está ocurriendo con el crowdfunding.

#### **50. Cumplimiento de la normativa de lucha contra la morosidad de las operaciones comerciales**

El crédito comercial sigue siendo un elemento importante en el pasivo de las compañías españolas, por lo que resulta relevante seguir profundizando en el cumplimiento estricto de los plazos que se establecen en la normativa, tanto en el ámbito público como privado, en la reducción de los plazos de cobro de las empresas y en la disminución del volumen de deuda comercial que se encuentra en mora.





5

BIBLIOGRAFÍA



# Bibliografía

- Agencia Tributaria (2014): "Memorias de la AEAT 2014".
- Almunia, M., D. López Rodríguez, (2014): "Heterogeneous responses to effective tax enforcement: evidence from Spanish firms", Oxford University.
- Alonso González, L.M. (2014): "Propuestas para disminuir la litigiosidad fiscal en España a la luz del derecho comparado", Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Cataluña.
- Alonso-Borrego, C. (2010): "Firm Behavior, Market Deregulation and Productivity in Spain", Banco de España, Documento de Trabajo.
- Banco Central Europeo y Comisión Europea (2016): "Survey on the Access to Finance of Enterprises in the euro area".
- Banco de España (2015): "Crecimiento y reasignación de recursos de la economía española".
- Banco de España (2015): "La dinámica empresarial en España: características, determinantes e implicaciones".
- Barthel, D., Alférez, Á. (2016): "Informe de actividad capital privado en España", Asociación Española de Capital, Crecimiento e Inversión.
- Carbó, S., Rodríguez, F. (2015): "Evolución de la financiación no bancaria y alternativa en España", FUN-CAS, Cuadernos de información económica.
- Celentani, M., Gómez, F. (2014a). "La reforma de la ley concursal: I. Los cambios recientes".
- Celentani, M., Gómez, F. (2014b). "La reforma de la ley concursal: II. ¿Qué cabe esperar?".
- Celentani, M., Gómez, F. (2014c). "La reforma de la ley concursal: III. Alternativas para atrevidos".
- Celentani, M., Gómez, F. (2015). "Finalmente una segunda oportunidad".
- Center for business taxation. Working paper series/2014
- Centro de Servicios de Estrategia y Evaluación (2015) "Study on the compliance by Member States on the time needed to get licenses and permits to take up and perform the specific activity of an enterprise as from beginning of 2014", Comisión Europea.
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (2015): "Las pymes ante el nuevo modelo de crecimiento empresarial".
- Comisión Europea (2016): "Excellence in Public Administration for competitiveness in EU member states".
- Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (2016): "Informe de la CNMC sobre las ayudas públicas en España".

- Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA) (2013): "Reforma de las Administraciones Públicas", Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Consejo Económico y Social España (2016): "Informe 03/2016 La creación de empresas en España y su impacto en el empleo", CES.
- Consejo General de Economistas (2017): "Panorama de la fiscalidad autonómica y foral 2017"
- Consell General de Cambres de Catalunya (2016): "Manual de tutores de empresa en la FP Dual"
- Contabilidad Regional de España (2000-2015), INE.
- De la Rica, S. (2015): "Políticas activas de empleo: una panorámica", Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y FEDEA, Fedea Policy Papers.
- Dirección General de Industria y la Pequeña y Mediana Empresa (2015): "Retrato de las PYME 2015", Ministerio de Industria, Energía y Turismo.
- EGovernment Benchmark Report (2016): "EU eGovernment report 2016 shows that online public services improved unevenly", Comisión Europea.
- Eurostat Statistics Explained (2013): "Labour productivity", Eurostat.
- Fariñas, J.C., Huergo, E. (2015): "Estudios sobre Demografía empresarial en España: tendencias y regularidades", Fedea, Popular.
- Felgueroso, F. (2016): "El aprendizaje permanente de los adultos en España: retos para el futuro – 2016/07", Fedea.
- Foro sobre Administración Tributaria (2009): "La Administración Tributaria en los países de la OCDE y en determinados países no miembros: Serie "Información comparada" (2008)", OCDE.
- García, J.R. (2011): "Desempleo juvenil en España: causas y soluciones", BBVA RESEARCH.
- Garicano et al. (2016): "Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France", American Economic Review.
- GESTHA Sindicato de técnicos del Ministerio de Hacienda (2016): "Productividad 'quien parte y reparte' 2016. Mes de julio... El previsible desenlace".
- Giralt Serra, A., González Nieto-Márquez, J. (2015): "El Mercado Alternativo Bursátil (MAB). Evolución y perspectivas", Papeles de Economía Española, nº146.
- Gómez García, F., Prieto Rodríguez, M. (2003): "Factores explicativos del diferencial del desempleo andaluz", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº46.
- Huerta, E., García-Olaverri, C. (2014): "La empresa española ante la crisis del modelo productivo. Productividad, competitividad e innovación", Fundación BBVA.
- Huerta, E., Salas, V. (2012): "La calidad del recurso empresarial en España: Indicios e implicaciones para la competitividad", *Papeles de Economía Española*, 132.
- Instituto de Estudios Económicos (2014): "Propuestas para la Reforma Fiscal", IEE nº 1/ 2014.
- Instituto de la Empresa Familiar (2007): "El futuro de la fiscalidad. Propuestas para un tejido productivo más competitivo"
- Instituto de la Empresa Familiar (2008): "Crecimiento y Productividad".

- Instituto de la Empresa Familiar (2015): "La Empresa Familiar en España".
- Izquierdo, M., Jimeno, J. F., Thomas, C. (2012): "La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados", Banco de España, Boletín Económico.
- Kelley, D., Singer, S., Herrington, M. (2016): "2015/16 Global Report", Global Entrepreneurship Monitor.
- Klapper, L., Lusardi, A., Van Oudheusden, P. (2015): "Financial Literacy around the World", Banco Mundial.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Lillo Fernández de Cuevas, J.M., Rodríguez Blas, M.C. (2014): "Estadística de Gasto Sanitario Público", Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- López Pascual, J. (2014): "Evolución y análisis de la financiación de la PYME en España", Financiación Empresarial, ICE.
- López-García, P. y P. Sánchez (2010). "El tejido empresarial español en perspectiva", Nota interna, Departamento de Coyuntura y Previsión Económica, Banco de España.
- Marina, J.A., Pellicer, C., Manso, J. (2015): "Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar".
- Martínez Rodríguez, S. (2010): "Competitividad, innovación y empresas de alto crecimiento en España", Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- Maudos Villarroya, J., Fernández de Guevara Radoselovics (2014): "Endeudamiento y estructura financiera de las empresas españolas en el contexto europeo: El impacto de la crisis", Fundación BBVA.
- *Mediterráneo Económico* (2014): "Tamaño de las empresas y productividad de la economía española", vol. 25.
- Member States' Competitiveness Report (2014): "Reindustrializing Europe", Comisión Europea
- Mielgo Carrizo, J.A. (2015): "Una reflexión sobre el tamaño empresarial en España", ICE.
- Ministerio de Educación e Investigación Alemania (2015): "Informe sobre la Formación Profesional 2015".
- Ministerio de Educación y Cultura (Finlandia): "La educación en Finlandia – La educación finlandesa en síntesis".
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: "Formación Profesional Dual en el sistema educativo"
- Ministerio de Empleo (2015): "Informe sobre Formación Profesional 2015 Alemania", nº 191.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): Avance anuario de Estadísticas 2015.
- Ministerio de Hacienda y Función Pública (2014): "Consejo para la Defensa del Contribuyente. Memoria 2014".
- Ministerio de Hacienda y Función Pública (2014): "Manual de Simplificación Administrativa y Reducción de Cargas para la Administración General del Estado".
- Ministerio de Hacienda y Función Pública (2014): "Memoria 2014. Tribunales Económico-Administrativos".
- Mora Sanguinetti, J. S., Fuentes, A. (2012): "An Analysis of Productivity Performance in Spain Before and During the Crisis: Exploring the Role of Institutions", OECD.
- Observatorio PYME (2011): "Informe del grupo de trabajo de crecimiento empresarial del Observatorio de la PYME", Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- OECD Indicators (2016): "Education at a Glance 2016", OECD.
- Oficina para la ejecución de la reforma de la Administración (2016): "Informe trimestral de seguimiento de la Comisión para la Reforma de la las Administraciones Públicas", Ministerio de Hacienda y Función Pública.

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual
- Rodríguez Gutiérrez, C. (2003): "Formación de salarios en la economía española", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº51.
- Rose, M. (2016): "Link between health spending and life expectancy: US is an outlier", Our World in Data.
- Roure, J., de San José, A. (2016): "Informe Business Angels AEBAN 2016", AEBAN.
- Schneider, F (2013): "Size and Development of Shadow Economy of 31 European and 5 other OCDE countries".
- Servicio Público de Empleo Estatal (2017): Datos nacionales de Paro registrado, Ministerio de Empleo y Seguridad Nacional.
- SME Access to finance schemes (2013): "Measures to support SME growth", Department for Business Innovation & Skills.
- World Bank Group (2016): "Measuring Regulatory Quality and Efficiency", Banco Mundial.
- Xifré, R. (2014): "Cuatro años de reformas económicas en España: un análisis de los resultados desde la perspectiva de la UE", *Cuadernos de Información Económica*.
- Xifré, R. (2016a): "Spain's services economy: Outlook and challenges", Spanish Economic and Financial Outlook (SEFO).
- Xifré, R. (2016b): "El tejido empresarial en España: estructura, evolución reciente y retos pendientes", *Cuadernos de Información Económica*.
- Xifré, R., Salvador, J. (2016): "Las reformas económicas del futuro: un nuevo modelo de crecimiento para España", Fundación Alternativas.
- Zoido Martínez, A. J. (2014): "Alternativas de financiación para las empresas vía mercado", ICE.
- Zozaya González, N. (2007): "Las fusiones y adquisiciones como fórmula de crecimiento empresarial", Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.







*[www.iefamiliar.com](http://www.iefamiliar.com)*

Sede en Barcelona:  
Diagonal 469, 3<sup>o</sup> 2<sup>a</sup>  
08036 Barcelona  
Tel.: 93 363 35 54  
Fax: 93 419 71 57  
[iefbcn@iefamiliar.com](mailto:iefbcn@iefamiliar.com)

Sede en Madrid:  
Pl. Independencia 8, 4<sup>o</sup> Izq.  
28001 Madrid  
Tel.: 91 523 04 50  
Fax: 91 523 28 68  
[iefmad@iefamiliar.com](mailto:iefmad@iefamiliar.com)