



Crecimiento empresarial y buenas prácticas regulatorias para la mejora del entorno de las pymes españolas



2026

ÍNDICE

Prólogo.....	5
1. Introducción	7
2. Marco conceptual y contexto	8
3. Análisis sobre el tamaño de la empresa en España.....	13
3.1 Fuentes de información y metodología	13
3.2 Análisis cuantitativo. Resultados generales.....	14
3.2.1 Identificación preliminar de umbrales	14
3.2.2 Valoración estadística de los umbrales detectados	18
3.3 Análisis cuantitativo. Resultados por sectores	22
3.3.1 Industria.....	24
3.3.2 Servicios (excluido comercio)	28
3.3.3 Comercio.....	32
3.3.4 Construcción.....	36
3.4 Comparativa resultados datos 2023-datos 2016.....	40
3.5 Regulación y tamaño empresarial.....	42
3.5.1 Regulación en materia fiscal.....	43
3.5.2 Regulación en materia contable	44
3.5.3 Regulación laboral	45
3.5.4 Regulación relacionada con el compromiso social, la sostenibilidad y la gobernanza	46
4. Buenas prácticas regulatorias para la mejora del entorno en el que se desenvuelven las pymes en España	48
4.1 Objetivo y metodología.....	48
4.1.1 Descripción del trabajo de campo	48
4.1.2 Distribución de la muestra.....	49
4.2 Bloque Financiación.....	50
4.2.1 Tipo de financiación utilizada por las pymes.....	51
4.2.2 Conocimiento de la Ley Crea y Crece	51
4.2.3 Problemas que deben afrontar las pymes para acceder a la financiación bancaria.....	52
4.2.4 Problemas que deben afrontar las pymes para acceder a la financiación no bancaria.....	53
4.2.5 Conocimiento del mercado alternativo bursátil o BME Growth.....	55
► RECUADRO ► Resultados talleres: financiación.....	57
4.3 Bloque Regulación	60
4.3.1 Barreras regulatorias que suponen trabas al desarrollo normal de la actividad empresarial.....	60

4.3.2	Soluciones para abordar el exceso de regulación.....	61
4.3.3	Exceso normativo y la burocracia por ámbitos (Estatal, Autonómico o Local) ...	62
4.3.4	Preocupación de las empresas a la hora de aplicar la normativa.....	62
4.3.5	Coordinación entre las Administraciones Públicas y áreas de mejora.....	65
	► RECUADRO ► Resultados talleres: regulación y pymes	67
4.4	Bloque Internacionalización	70
4.4.1	Periodicidad con la que exportan las empresas	70
4.4.2	Exportadoras regulares.....	71
4.4.3	Exportadoras intermitentes o esporádicas	77
4.4.4	No exportadoras.....	83
	► RECUADRO ► Resultados talleres: internacionalización.....	86
4.5	Bloque Mecanismos de Apoyo a pymes	88
4.5.1	Herramientas para la mejora de la digitalización y relación pymes-AAPP	88
4.5.2	Barreras que limitan la utilización de las herramientas digitales puestas en marcha por las AAPP	89
4.5.3	El papel de las nuevas herramientas digitales como la Inteligencia Artificial	90
4.5.4	Conocimiento de programas para implantar soluciones tecnológicas	91
4.5.5	Mecanismos útiles para facilitar la comunicación entre la Administración y las pymes.....	92
	► RECUADRO ► Resultados talleres: mecanismos de apoyo a pymes	94
5.	Principales conclusiones (Resumen ejecutivo)	96

Prólogo

Las pequeñas y medianas empresas son la base del tejido productivo español. Representan más del 99% del total de empresas, generan una parte esencial del empleo privado y están presentes en todos los sectores y territorios. Su capacidad de adaptación, su proximidad al mercado y su arraigo en la economía real las convierten en un actor decisivo para el crecimiento, la cohesión social y la competitividad de España.

Sin embargo, su peso cuantitativo no siempre se corresponde con una fortaleza suficiente en términos de dimensión empresarial. España sigue mostrando un tamaño medio de empresa inferior al de otras economías avanzadas de nuestro entorno, lo que condiciona la capacidad de muchas pymes para invertir, innovar, atraer talento, ganar productividad y competir con mayor solidez en los mercados internacionales. Crecer no depende solo de la ambición o de la buena gestión de cada empresa. Depende también, y en gran medida, del entorno en el que desarrolla su actividad: de la regulación, del acceso a la financiación, de la calidad del apoyo institucional, de las posibilidades de internacionalización y de la relación cotidiana con las Administraciones Públicas.

Consciente de esta realidad, la Cámara de Comercio de España, a través de su Comisión de Pymes, trabaja para situar el crecimiento empresarial en el centro del debate económico y de la agenda pública. La Comisión de Pymes se ha consolidado como un espacio de reflexión, diálogo y propuesta en el que confluyen empresas, asociaciones sectoriales y representantes institucionales con un objetivo compartido: identificar los obstáculos que frenan el desarrollo de las pymes y plantear soluciones realistas, proporcionadas y eficaces que faciliten su crecimiento.

Este estudio es una expresión directa de ese compromiso. Combina el análisis cuantitativo de la estructura del tejido empresarial español con la visión cualitativa de las propias pymes, recogida a través de encuestas y talleres celebrados en distintas Cámaras de Comercio territoriales. Este enfoque permite detectar patrones objetivos en la distribución del tamaño empresarial, incluidos determinados umbrales a partir de los cuales el crecimiento parece ralentizarse y, al mismo tiempo, comprender las causas que explican esos lastres desde la experiencia de quienes conviven a diario con ellas.

Ese es, precisamente, uno de los principales valores de este trabajo: integrar evidencia y experiencia. Por un lado, el análisis estadístico señala con claridad los puntos en los que el crecimiento empresarial encuentra mayores dificultades, asociadas en muchos casos a exigencias regulatorias, laborales, fiscales o administrativas. Por otro, la voz de las empresas aporta contexto, matices y una perspectiva práctica sobre los problemas reales para acceder a financiación, gestionar el cumplimiento normativo, internacionalizarse o aprovechar de manera efectiva los instrumentos de apoyo disponibles.

Poner el foco en el crecimiento de las pymes no responde solo a un interés empresarial. Es una apuesta estratégica por una economía más productiva, innovadora y resiliente. Las empresas de mayor tamaño presentan, en promedio, mejores niveles de productividad invierten más en innovación, exportan con mayor regularidad, generan empleo más estable y cualificado y muestran una mayor capacidad para resistir perturbaciones económicas. Facilitar que más pymes puedan consolidarse y ampliar su escala significa, por tanto, reforzar la competitividad del

conjunto de la economía española y avanzar hacia un modelo de crecimiento más sólido y sostenible.

Para lograrlo, es necesario seguir avanzando en un marco de actuación coherente y favorable a la actividad empresarial. Ello exige políticas públicas mejor diseñadas, basadas en la proporcionalidad, la simplificación normativa y la cooperación entre Administraciones. Exige también adaptar mejor los instrumentos de apoyo a la realidad de las empresas y reforzar los canales de información, acompañamiento y evaluación. En este proceso, la Comisión de Pymes desempeña un papel esencial como interlocutor cualificado y como generadora de propuestas útiles, apoyadas tanto en la evidencia como en la experiencia empresarial.

Resulta alentador constatar que, en los últimos años, ha ido ganando peso una sensibilidad creciente hacia la necesidad de simplificar el marco regulatorio y reducir cargas innecesarias, tanto en el ámbito europeo como en el nacional. En el primero, destacan iniciativas como los paquetes Ómnibus de simplificación sectorial impulsados recientemente por la Comisión Europea o el desarrollo del denominado 28º régimen, orientado a establecer un marco jurídico común opcional que facilite la actividad transfronteriza de las empresas dentro de la Unión Europea. Por su parte, en España, propuestas como el régimen 20, siguen una lógica similar de armonización regulatoria, con actuaciones dirigidas a reducir cargas administrativas y mejorar la coherencia normativa entre niveles administrativos. Estas iniciativas reflejan una creciente conciencia institucional sobre la necesidad de construir un entorno más ágil, predecible y proporcionado, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, que son las que más intensamente sufren los costes de la complejidad administrativa.

Este estudio, en definitiva, no se limita a describir problemas. Ofrece una base rigurosa para la reflexión y para la toma de decisiones, con el propósito de mejorar el entorno en el que se desenvuelven las pymes y favorecer su crecimiento. Su publicación refleja la voluntad de la Cámara de Comercio de España de seguir trabajando, junto a las empresas y las Administraciones, para construir un marco que permita a las pymes desplegar todo su potencial. Favorecer su crecimiento no es solo apoyar a un segmento empresarial; es impulsar la prosperidad, la innovación y la fortaleza competitiva del conjunto de la economía española.



José Luis Bonet

Presidente

Cámara de Comercio de España



Isabel Puig

Presidenta

Comisión de Pymes de la Cámara de Comercio de España

1. Introducción

El entorno empresarial en el que operan las empresas es un elemento determinante en su capacidad para competir, innovar y crecer. Este entorno, conformado por factores económicos, políticos, sociales y tecnológicos, define las oportunidades y desafíos que enfrentan las empresas en su camino hacia el éxito, e incide directamente en sus decisiones estratégicas, especialmente en las pymes, que constituyen una parte fundamental del tejido productivo español, al representar más del 99% de las compañías del país.

En este sentido, el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas constituye un elemento esencial para la competitividad, la innovación y la generación de empleo. Sin embargo, a pesar de su relevancia, muchas pymes encuentran obstáculos que limitan su expansión más allá de determinados umbrales de tamaño. Estos obstáculos no siempre responden a factores de mercado o de gestión interna, sino que en numerosos casos se relacionan con el diseño del marco regulatorio y administrativo en el que las empresas desarrollan su actividad. Identificar esas barreras y proponer mejoras constituye, por tanto, un ejercicio clave para orientar políticas públicas que favorezcan el dinamismo empresarial.

En este estudio se combinan dos perspectivas complementarias. Por un lado, se presenta un análisis cuantitativo a partir de datos estadísticos disponibles sobre la estructura del tejido empresarial en España. La metodología utilizada permite estimar la distribución esperada de empresas por tramos de trabajadores. Al comparar los datos reales con los estimados se pueden detectar desviaciones que evidencien posibles puntos de fricción en el crecimiento de las empresas, asociados a ciertos umbrales de empleo.

El análisis cuantitativo anterior se completa con la visión de las empresas. En una segunda etapa del estudio se lanzó un trabajo de campo con el fin de recoger las percepciones de éstas sobre el entorno en el que operan en relación con cuatro ámbitos fundamentales: financiación empresarial, regulación, internacionalización, y mecanismos de apoyo a las pymes.

El lanzamiento de esta encuesta se completó con la organización de una serie de talleres en los que se debatió con distintas pymes sobre cada uno de los 4 ámbitos anteriores. En ellos, los representantes de las compañías participantes compartieron experiencias, desafíos y aportaron sus recomendaciones para favorecer el desarrollo de un entorno favorable para el crecimiento empresarial.

La integración de ambos enfoques —el diagnóstico objetivo a partir de datos y la perspectiva de las empresas— permite ofrecer una visión completa de las dificultades que afrontan las pymes en su trayectoria de crecimiento. Además, proporciona una base sólida para formular recomendaciones que no solo respondan a la evidencia estadística, sino que también tengan en cuenta la experiencia práctica de quienes se ven directamente afectados por el marco regulatorio.

El trabajo desarrollado pretende contribuir a la reflexión sobre el diseño de la regulación que afecta a las empresas, los mecanismos de apoyo que se podrían implementar para facilitar su labor y las herramientas adecuadas para mejorar el contexto en el que operan las pymes en particular. Todo ello con el fin de mejorar la dinámica de crecimiento empresarial.

2. Marco conceptual y contexto

De acuerdo con los datos del Portal IPYME de la Dirección General de Estrategia Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa, al cierre de mayo de 2025 había en España 1,3 millones de empresas con asalariados inscritas en la Seguridad Social, a las que hay que añadir 1,6 millones más sin asalariados (autónomos). Se trata en total de casi 3,0 millones de empresas inscritas de las que el 99,8% son pequeñas y medianas empresas (incluyendo autónomos), y el 93% tenía menos de 10 trabajadores.

Por ramas de actividad, la industria es el sector en el que se encuentran las empresas de mayor tamaño. El 0,7% de las mismas son compañías grandes con 250 o más asalariados, y el 61,1% son pymes de 1 a 249 trabajadores. En el sector agrario y en el de la construcción se concentra el mayor número de compañías en el tramo sin asalariados (65,6% y 58,2%, respectivamente). En los servicios, el 54,0% son microempresas sin asalariados y el 45,8% tienen entre 1 y 249 empleados. El porcentaje de empresas grandes en este último sector es del 0,2%.

Tabla 1. Distribución de empresas por tamaño y sector en España al cierre de mayo 2025.

Empresas Por Tamaño	Agrario	%	Industria	%	Construcción	%	Servicios	%	Total
PYME (0-249 asalariados)	262.837	99,9	165.248	99,3	343.861	99,9	2.197.292	99,8	2.969.238
PYME sin asalariados (0 asalariados)	172.648	65,6	63.531	38,2	200.200	58,2	1.189.100	54,0	1.625.479
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	90.189	34,3	101.717	61,1	143.661	41,8	1.008.192	45,8	1.343.759
Microempresas (1-9 asalariados)	81.510	31,0	70.540	42,4	121.521	35,3	862.828	39,2	1.136.399
Pequeñas (10-49 asalariados)	7.517	2,9	25.383	15,2	20.158	5,9	124.535	5,7	177.593
Medianas (50-249 asalariados)	1.162	0,4	5.794	3,5	1.982	0,6	20.829	0,9	29.767
Grandes (250 o más asalariados)	191	0,1	1.225	0,7	178	0,1	4.658	0,2	6.252
Total Empresas	263.028	100,0	166.473	100,0	344.039	100,0	2.201.950	100,0	2.975.490

Fuente: Cifras Pyme mayo 2025. Dirección General de Estrategia Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa. Ministerio de Industria y Turismo.

El tamaño medio de las empresas en España es sustancialmente mayor entre las compañías industriales, situándose en 14 empleados por empresa al cierre de mayo de 2025. Ese tamaño está por encima de la media registrada entre las empresas del sector servicios (6 empleados por empresa) y de la que tienen las compañías del sector de la construcción (3 trabajadores por empresa).

Tabla 2. Tamaño empresarial por sectores (número medio de empleados por empresa).

Mes Año	Agrario	Construcción	Industria	Servicios	tamaño medio
2024-MAY	2,00	3,00	13,00	6,00	6,00
2025-MAY	2,00	3,00	14,00	6,00	6,25

Fuente: Cifras Pyme mayo 2025. Dirección General de Estrategia Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa. Ministerio de Industria y Turismo.

En lo que se refiere a la comparativa con otros países, de acuerdo con los datos de Eurostat, en España el 94,6% de las empresas se enmarcaron en el estrato de 0 a 9 empleados durante 2023 (empresas sin asalariados y de 1 a 9 empleados), mientras que en el conjunto de la Unión Europea esta cifra fue del 94,2% y en Alemania del 84,3% solamente. Sin embargo, el porcentaje de microempresas de 0 a 9 empleados es superior en Italia y Francia que en España (94,9% en Italia y 96,4% en Francia).

La tasa de empresas medianas (50 a 249 trabajadores) en España 2023 fue del 0,7% respecto al total de empresas, por debajo del 0,8% del conjunto de la UE, aunque superior al 0,6% de Italia y el 0,5% de Francia. En Alemania las empresas de 50 a 249 empleados representaban el 2,0% del total.

Finalmente, en lo que respecta a las empresas de 250 y más empleados, en Alemania representaron el 0,5% del total y en la UE el 0,2%. El peso de las grandes empresas en España fue del 0,1%, porcentaje similar al registrado en Italia o Francia.

Tabla 3. Porcentaje de empresas por estrato de asalariados en 2023.

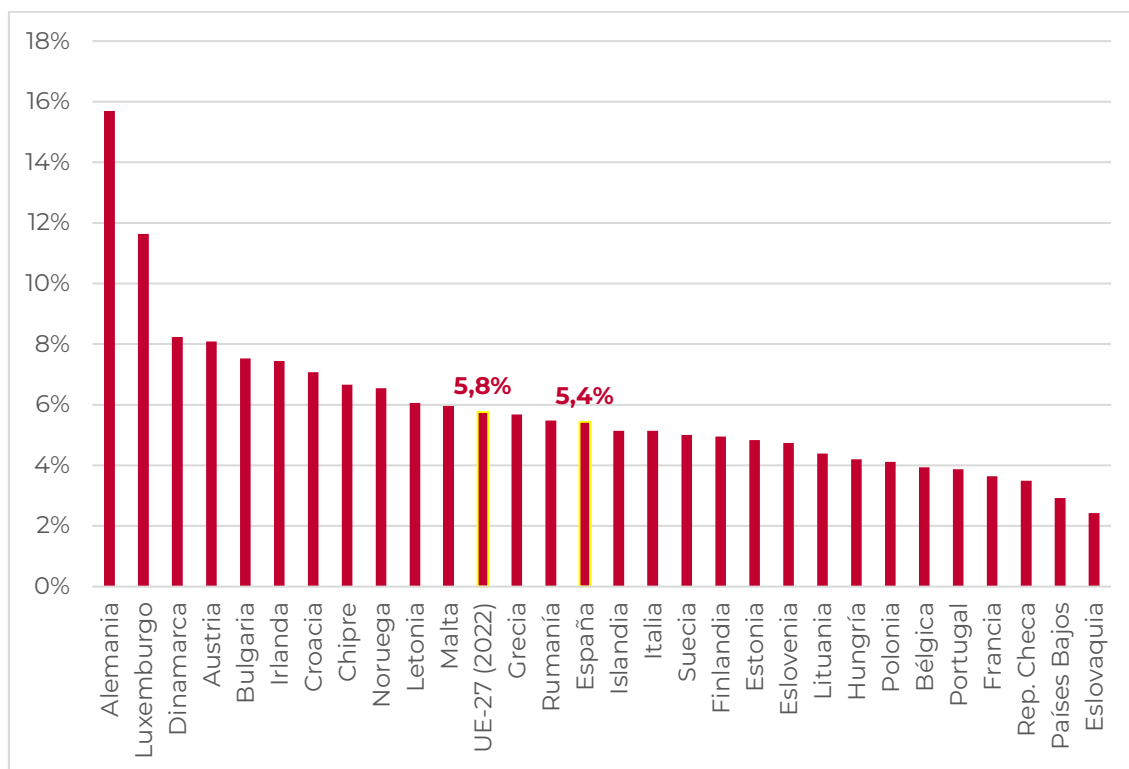
	Número de empleados				
	0 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 249	250 y más
UE 27*	94,2%	3,2%	1,6%	0,8%	0,2%
Alemania	84,3%	8,5%	4,6%	2,0%	0,5%
España	94,6%	3,0%	1,6%	0,7%	0,1%
Austria	91,9%	4,4%	2,3%	1,1%	0,3%
Dinamarca	91,8%	4,1%	2,7%	1,3%	0,2%
Bélgica	96,1%	1,9%	1,2%	0,6%	0,2%
Italia	94,9%	3,2%	1,3%	0,6%	0,1%
Francia	96,4%	2,0%	1,0%	0,5%	0,1%

*Datos referentes a 2022.

Fuente: Eurostat.

En términos generales, se podría decir que España tiene un menor porcentaje de empresas de más de 9 empleados que el conjunto de la UE y, sobre todo, que países como Alemania, Austria o Dinamarca. Sin embargo, este porcentaje es superior al de Italia o Francia, países a los que, por renta per cápita, se les presumiría un mayor porcentaje de empresas grandes.

Gráfico 1. Porcentaje de empresas con 10 o más empleados en 2023*.



*Datos UE-27: 2022.

Fuente: Eurostat.

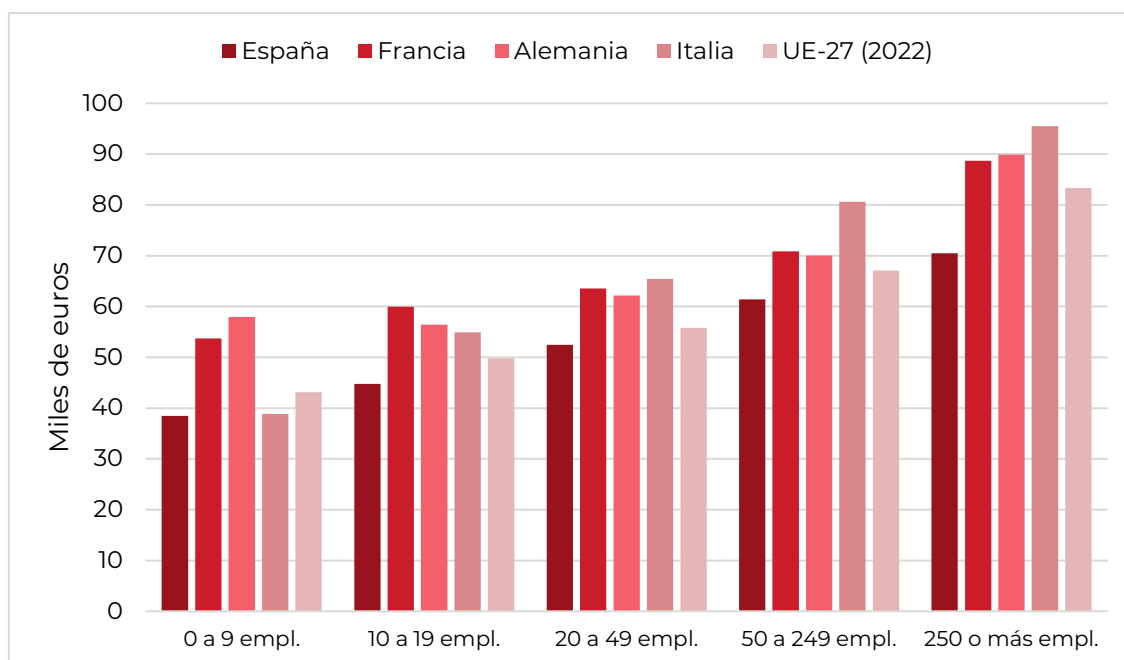
La limitación en el tamaño empresarial es un aspecto relevante para las empresas, puesto que una mayor dimensión permite incrementar su capacidad para internacionalizarse, innovar o atraer talento. Estas cuestiones, a su vez, son fundamentales para la mejora de la productividad y la competitividad. No en vano, las empresas de mayor tamaño:

- ✓ Crean más empleo y de mayor cualificación y estabilidad.
- ✓ Consiguen mayores niveles de exportación
- ✓ Invierten más en innovación.
- ✓ Están más digitalizadas.
- ✓ Son más productivas (aprovechamiento de economías de escala).
- ✓ Tienen mayor probabilidad de supervivencia.
- ✓ Consiguen más y mejor acceso a la financiación.
- ✓ Son más estables y resisten mejor las variaciones del ciclo económico.
- ✓ Y, en definitiva, son más competitivas.

En suma, un reducido tamaño empresarial podría estar relacionado con una menor productividad de la economía. El Gráfico 2 muestra cómo, en general, la productividad media del factor trabajo se incrementa conforme aumenta el tamaño empresarial, independientemente del país.

No obstante, han surgido estudios que demuestran el efecto causal opuesto: el surgimiento de shocks positivos en la productividad de las empresas genera, años después, incrementos significativos del tamaño empresarial en términos de empleo¹.

Gráfico 2. Productividad aparente del factor trabajo 2023 (miles de euros).*



*Datos UE-27: 2022

Fuente: Eurostat.

Al comparar entre las 4 principales economías de la zona euro, cabe destacar cómo la productividad de las empresas españolas es inferior a la de la media de la UE y a la de Alemania, Francia o Italia, aunque el tamaño empresarial en España solo es inferior al de Alemania y al del conjunto de la UE. Italia y Francia tienen mayor porcentaje de empresas pequeñas que España (Tabla 3), pero su productividad del factor trabajo es sensiblemente superior en cualquier segmento de tamaño.

En cualquier caso, sí existe cierto consenso a la hora de establecer los efectos beneficiosos que tendría el incremento del tamaño empresarial en nuestro país. La mejora de las características enumeradas anteriormente redundaría en una economía más productiva, con mayor capacidad de innovación, mayor creación de empleo y más competitiva. Por todo ello, el tamaño empresarial no es solo una cuestión que afecta únicamente al desempeño de las empresas, sino que tiene repercusiones en el conjunto de la economía.

La existencia de un gran número de empresas pequeñas puede ser síntoma de un entorno con dificultades para que las empresas crezcan. Una realidad destacada en diversos estudios es la aparición de umbrales que entorpecen el crecimiento empresarial, entendidos como segmentos de tamaño en los que se produce un cambio inusual en el número de empresas. Estos umbrales coinciden con tamaños de empresa a partir de los cuales la regulación se vuelve más estricta en algunos

¹ Moral-Benito, Enrique, Growing by Learning: Firm-Level Evidence on the Size-Productivity Nexus (July 1, 2016). Banco de España Working Paper No. 1613, Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2803100> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2803100>

aspectos, motivo por el cual se acumulan muchas empresas en segmentos anteriores al umbral con el fin de evitar tener que someterse a una regulación específica. Para no traspasar los umbrales, las empresas detienen su crecimiento o incluso llegan a fragmentarse en varias entidades jurídicas.

Por ejemplo, de los umbrales detectados en los estudios que abordan este problema, el más destacado se sitúa en los 50 empleados, puesto que a partir de este número de trabajadores se añaden exigencias burocráticas adicionales a las empresas que no son triviales. Entre ellas destacan las siguientes:

- Constitución de un comité de empresa de 5 personas.
- Obligación de contratar al menos a un 2% de personas con discapacidad.
- Obligación de preparar un plan de igualdad detallado.
- Obligación de disponer de un sistema interno de información (propio o contratado a un tercero), para que las personas informen sobre infracciones normativas.
- Si además de tener 50 empleados o más, se supera el límite de cifra de negocios o de activos, la empresa no podrá acogerse al modelo simplificado de cuentas para PYMES.
- Otras cuestiones que afectan al crecimiento empresarial en este tamaño: los criterios para incentivos fiscales, las regulaciones laborales o las características propias de cada sector.

Considerando lo expuesto en este apartado, es importante resaltar que la identificación y la modificación de cualquier factor que dificulte el crecimiento de las empresas en España, ya sean de naturaleza interna o externa, permitiría mejorar paulatinamente la competitividad de la economía española, ayudando a conseguir un tejido productivo fuerte que cree empleo y riqueza de modo sostenido para el conjunto de la sociedad.

3. Análisis sobre el tamaño de la empresa en España

3.1 Fuentes de información y metodología

El objetivo del estudio cuantitativo llevado a cabo sobre la estructura del tejido empresarial en España es el de identificar los umbrales a partir de los cuales se detecta un comportamiento inesperado en el número de empresas. Para la consecución de esta tarea se plantea una metodología que utiliza la información estadística oficial proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La literatura económica pone de relieve la diversidad de causas asociadas al reducido tamaño medio del tejido empresarial español, con resultados no concluyentes en cuanto al sentido de la causalidad. Por ejemplo, como se adelantaba en el apartado previo, surge la cuestión acerca de si la menor productividad media de las empresas españolas, en comparación con sus homólogas europeas, es debida a su menor tamaño relativo, o bien la menor productividad es la causante de que el tamaño promedio de las compañías españolas sea inferior. Adicionalmente, la mayor presencia relativa de pymes en el caso español podría ser el resultado de la constante generación de nuevos negocios en una economía dinámica o, por el contrario, responde a significativas debilidades estructurales que restringen el tamaño y la consolidación de las nuevas empresas.

En suma, la reducida dimensión comparada de nuestras empresas responde a diversos motivos estudiados con profusión por la literatura académica y manifestados mediante los testimonios de las propias compañías. Además de factores relacionados con la cultura corporativa, directamente asociados a la naturaleza familiar de muchas firmas, o con un cierto conformismo con el volumen y facturación adquiridos, uno de los aspectos habitualmente considerados en la explicación del menor tamaño medio de las empresas en España es el efecto de la regulación. En concreto, se destaca la existencia de determinados umbrales de carácter administrativo (fiscales, contables, laborales, etc.), que implican unos costes adicionales para las empresas y que, en última instancia, pudieran desincentivar el incremento en su tamaño.

Este estudio pretende identificar la existencia de dichos umbrales en torno a los que la distribución del número de empresas experimenta un comportamiento irregular. Para llevar a cabo este ejercicio se parte de la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Concretamente de una explotación específica del Directorio Central de Empresas (DIRCE) correspondiente al ejercicio 2023², realizada a medida para la Cámara de Comercio de España.

A través de la base de datos facilitada por el INE se dispone de información sobre el número exacto de compañías existentes en cada segmento de empleo individual, desde 0 hasta 500 empleados (0 empleados, 1 empleado, 2 empleados, ..., 500 empleados), acumulándose las cifras a partir de 500 trabajadores.

El estudio de esta base de datos se realiza mediante dos puntos de vista complementarios. En primer lugar, se lleva a cabo un ejercicio de estadística

² Datos a 1 de enero de 2023.

descriptiva que identifique discontinuidades en la distribución de empresas entre cada segmento de tamaño.

En segundo lugar, se efectúa una aproximación a partir de técnicas econométricas con el fin de valorar y calibrar si la existencia de los umbrales estadísticos identificados influye sobre el número de empresas en los segmentos de tamaño afectados.

Este análisis se lleva a cabo tanto para el conjunto de empresas de la economía española a comienzos del año 2023, como para su distribución por grandes sectores de actividad (industria, construcción, comercio y resto de servicios).

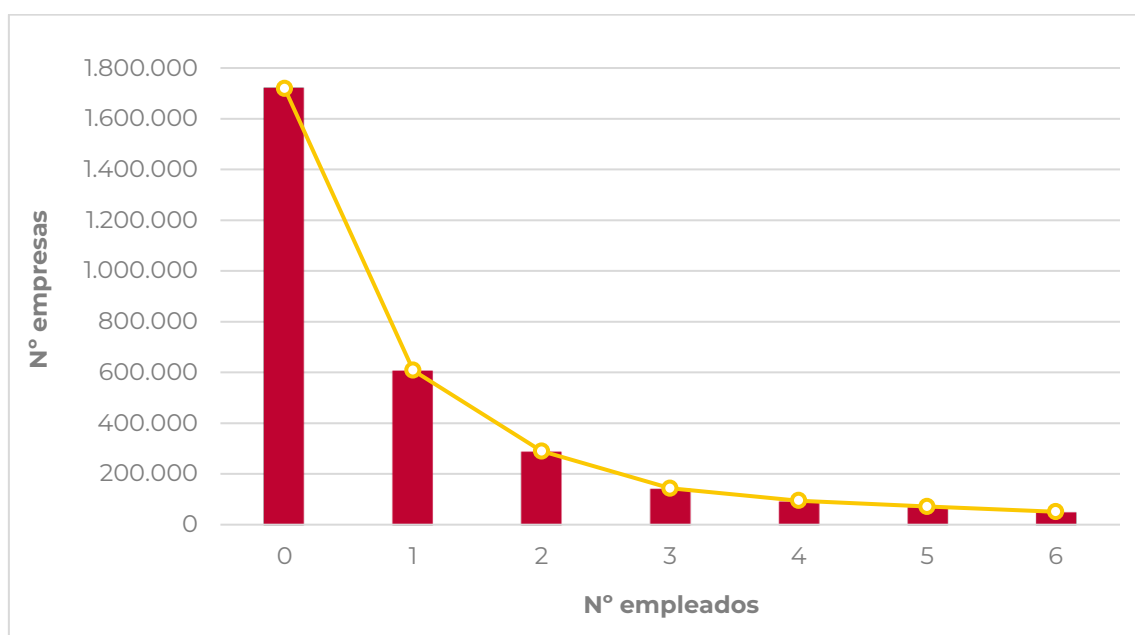
3.2 Análisis cuantitativo. Resultados generales

3.2.1 Identificación preliminar de umbrales

La información disponible sobre el número de empresas por segmento de empleo de cualquier país evidencia que conforme aumenta el tamaño, medido en función del número de empleados, se reduce el número de empresas. Existe, por lo tanto, una concentración de las empresas en los segmentos que indican un menor número de trabajadores, como se puso de manifiesto en el apartado en el que se describe el marco conceptual del estudio.

En este contexto, un primer umbral relevante de difícil superación para empresas y personas físicas lo constituye el hecho de pasar de una situación sin empleados a contratar un trabajador. Por diversos motivos, que no solo tienen que ver con la burocracia asociada a la contratación de trabajadores sino también con factores culturales y personales, el número de empresas con un empleado es significativamente inferior al de empresas sin trabajadores contratados. El Gráfico 3 muestra de manera concreta esta diferencia para el caso de España.

Gráfico 3. Número de empresas en los primeros estratos de empleo. España 2023.



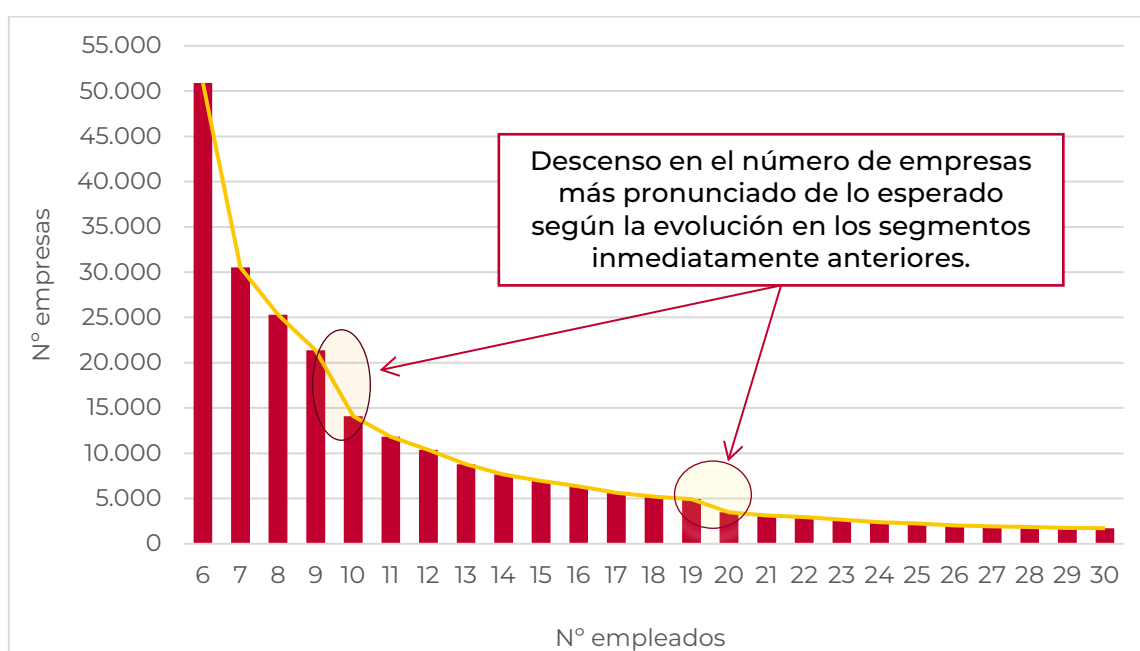
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

El gráfico anterior permite apreciar cómo la diferencia entre el número de empresas sin asalariados y las que tienen un trabajador contratado es importante. En concreto, el número de empresas sin ningún empleado al inicio de 2023 alcanzó la cifra de 1,72 millones, en comparación con las 608.292 compañías que registraron 1 empleado.

Como se indicaba, no solo el incremento de la burocracia asociada a la contratación laboral puede estar detrás de esta diferencia. Existen muchas empresas y autónomos entre cuyos objetivos no está el de crecer y aumentar su dimensión. Se trata de una circunstancia que es difícil de cuantificar con la información disponible.

El Gráfico 4 muestra el número de empresas en cada segmento individual de empleo para el tramo entre 6 y 30 trabajadores. De forma preliminar se puede identificar un descenso del número de empresas aparentemente más pronunciado de lo esperado en el tránsito de 9 a 10 empleados y de 19 a 20 trabajadores.

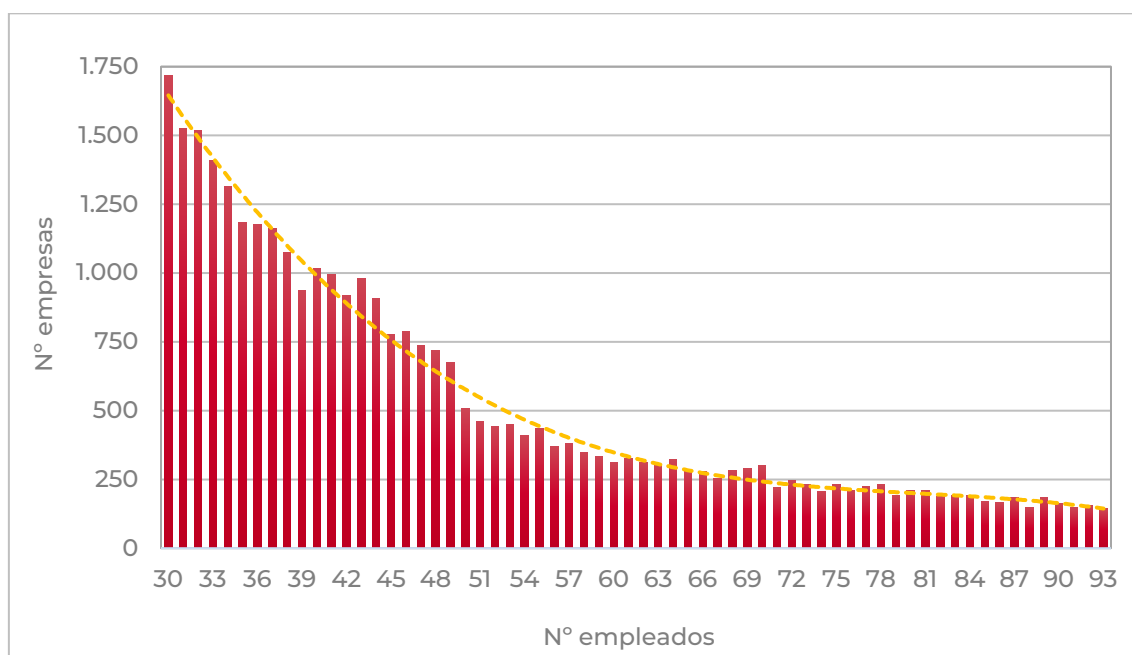
Gráfico 4. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. España 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

Adicionalmente, para tratar de identificar otros segmentos de tamaño en los que el número de empresas muestre una evolución imprevista, el Gráfico 5 presenta la distribución del número de empresas entre los 30 y los 93 trabajadores.

Gráfico 5. Distribución de empresas entre 30 y 93 empleados. España 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

En este caso se aprecia visualmente, en principio, cómo en los estratos de empleo previos a 50 empleados, el número de empresas es superior al que dibuja la curva de tendencia, mientras que al superar los 49 trabajadores se produce una disminución drástica en el número de compañías. Este comportamiento se podría interpretar como una acumulación del número de empresas justo antes de alcanzar el tramo de 50 trabajadores (hay más empresas de las que prevé la tendencia), mientras que desciende de forma significativa al traspasar esa cifra.

Por último, para cubrir todo el espectro de las pymes, se podría considerar la posibilidad de que exista un umbral que las empresas son reacias a cruzar en el segmento de los 250 empleados. Se trata del tamaño que delimita la diferencia entre empresa mediana y empresa grande en términos de número de empleados.

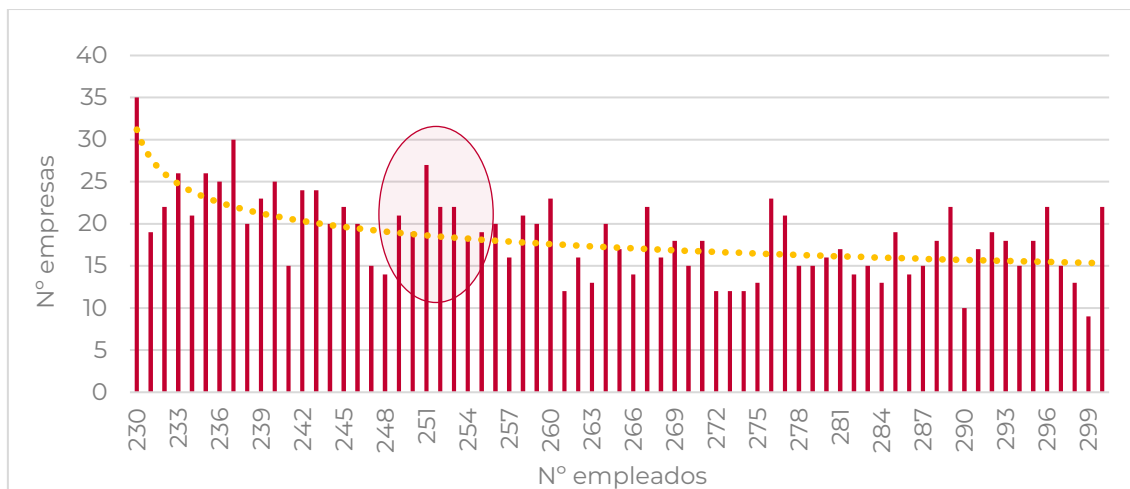
No obstante, la denominación de gran empresa no se aplica atendiendo únicamente al número de empleados. Se considera gran empresa de cara a requisitos de contabilidad y reporte financiero aquella que cumpla con al menos 2 de los siguientes requisitos: 250 trabajadores o más, un volumen de facturación anual superior a los 40 millones de euros, un balance total que sobrepase los 20 millones de euros³.

Las firmas que entran en la categoría de gran empresa están sujetas a una serie de exigencias específicas, que podrían desincentivar el crecimiento más allá de este umbral. Por ejemplo, en relación con el depósito de cuentas anuales, las grandes

³ Estas cifras hacen referencia a las recogidas en la Directiva 2013/34/UE, que fijaba los parámetros para considerar una empresa como micro, pequeña, mediana o grande. La Comisión Europea aprobó en 2023 la Directiva Delegada (UE) 2023/2775, de 17 de octubre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la cual se establece una nueva clasificación de las empresas en función de su tamaño para adaptarla a la inflación sufrida a partir de 2021. Esta nueva clasificación no se ha tenido en cuenta al aprobarse en una fecha posterior a la que hace referencia la base de datos utilizada.

empresas no pueden acogerse al modelo de pymes ni al modelo abreviado, debiendo utilizar obligatoriamente al modelo normal, que ha de exhibir mayor nivel de detalle. Asimismo, estas entidades tienen que presentar una serie de impuestos con mayor periodicidad y tienen la obligación de someter sus cuentas anuales a una auditoría.

Gráfico 6. Distribución de empresas de 230 a 300 empleados. España 2023.



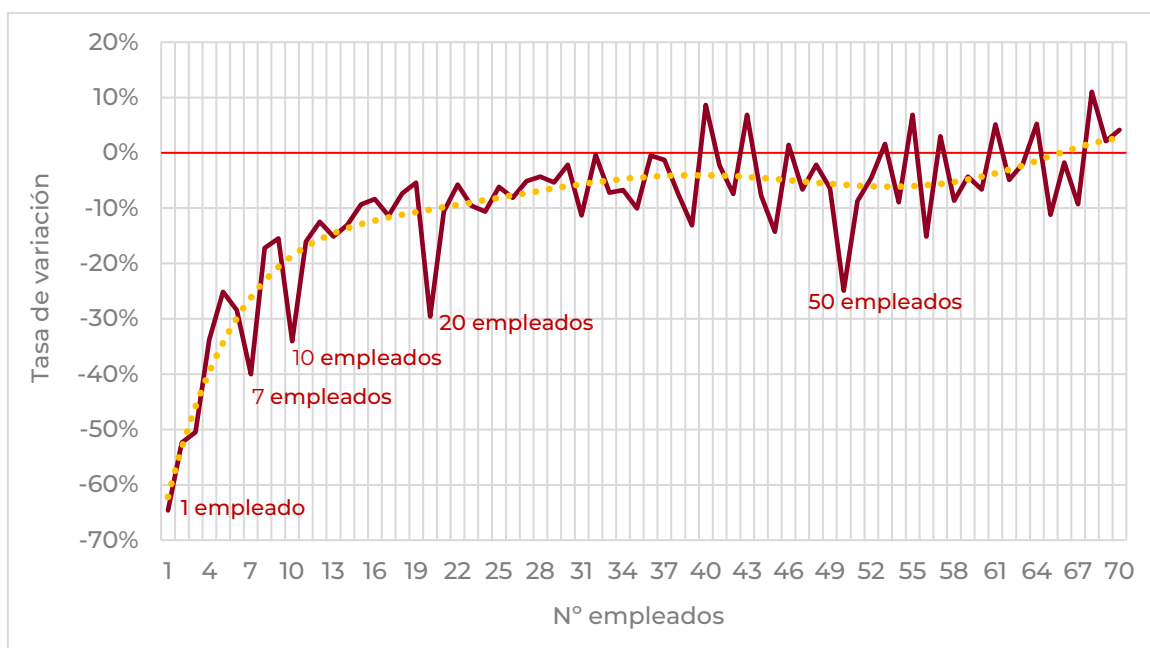
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

Según el Gráfico 6, pese a observarse una ligera disminución en el número de compañías de 250 empleados respecto al tramo anterior, esta disminución es menor que la que se produce en otros tamaños representados en el gráfico. Por tanto, no parece intuirse que en este segmento existan obstáculos para el crecimiento de las empresas españolas⁴.

Como ejercicio adicional, el siguiente gráfico representa las tasas de variación del número de empresas españolas entre cada segmento de tamaño y el inmediatamente anterior, desde 0 a 70 empleados, que es el tramo en el que se han encontrado las divergencias aparentemente más significativas en la evolución del número de empresas.

⁴ También se ha realizado el mismo ejercicio para tratar de detectar discontinuidades en la distribución de las empresas en el entorno de los 100 trabajadores, obteniéndose las mismas conclusiones.

Gráfico 7. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. España 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

Se puede apreciar cómo en los tamaños identificados anteriormente se produce una importante reducción del número de empresas respecto al registrado en los segmentos previos. Además, a los anteriores se añade también el tramo de 7 trabajadores, en el que se observa un descenso drástico del número de empresas en relación con el grupo de 6 empleados:

- De 0 a 1 empleado. Descenso del 65% en el número de empresas.
- De 6 a 7 empleados. Descenso del 40%.
- De 9 a 10 empleados. Descenso del 34%.
- De 19 a 20 empleados. Descenso del 30%.
- De 49 a 50 empleados. Descenso del 25% en el número de empresas.

3.2.2 Valoración estadística de los umbrales detectados

Los gráficos de la sección anterior han permitido identificar visualmente distintos umbrales a partir de los cuales se aprecia un descenso pronunciado en el número de empresas, superior en valor absoluto al que se anticiparía de acuerdo con la tendencia que sigue la distribución de estas.

El siguiente ejercicio tiene como objetivo la valoración de esos umbrales desde un punto de vista estadístico, evaluando su impacto real.

Para ello se ha estimado un modelo econométrico que permite aproximar la distribución que debería seguir el número de empresas en cada uno de los segmentos de tamaño en función de la evolución registrada en el segmento inmediatamente anterior. De esta forma se comprobará en qué medida el dato real en un tamaño determinado se desvía de la estimación que realiza el modelo de acuerdo con la distribución esperada que deberían seguir los datos.

El modelo estimado responde a la siguiente formulación:

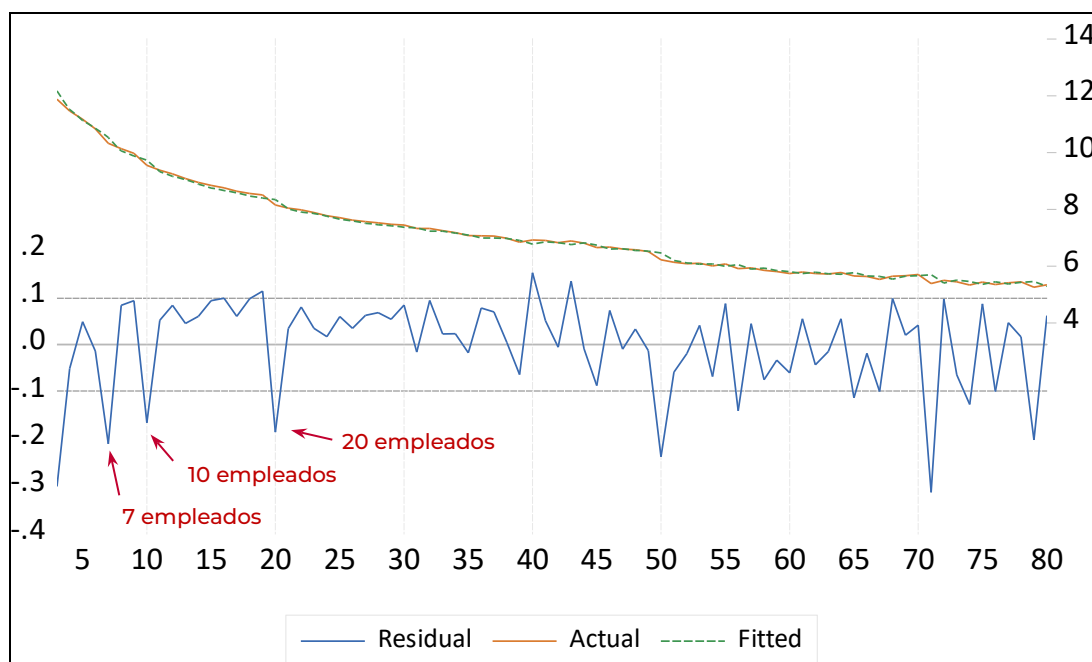
$$\ln(n_i) = \beta_0 + \beta_1 \ln(n_{i-1}) + u_i$$

Donde n_i es el número de empresas en el segmento de i empleados (se mide en logaritmos naturales), n_{i-1} es el número de compañías en el segmento de empleo inmediatamente anterior (también medido en logaritmos naturales), β_0 y β_1 son los parámetros que estima el modelo, y u_i el término de error.

Asumiendo que la distribución esperada del número de empresas por segmento de empleo vendría definida por el patrón que marca la ecuación anterior, el Gráfico 8 muestra el ajuste obtenido con el modelo planteado y proporciona también, en la parte inferior, una medida de la desviación que se produce entre el dato real y el estimado, el denominado error de predicción.

Para obtener el modelo se han utilizado únicamente los datos de compañías entre 3 y 80 empleados ya que al introducir en el análisis a las empresas o negocios con menos de 3 trabajadores se produce una gran variación en el número de empresas al cambiar de segmento (de 0 a 1 empleado, de 1 a 2 y de 2 a 3), lo que reduce la sensibilidad del modelo para identificar los distintos umbrales planteados en la parte descriptiva. Del mismo modo, se han excluido empresas de más de 80 trabajadores porque su reducido número en los distintos segmentos de tamaño incrementa sensiblemente la variabilidad de los datos, impidiendo también que afloren claramente los umbrales identificados.

Gráfico 8. Ajuste del modelo.



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en el Gráfico 8, además de la importante desviación que se produce en el primer segmento de tamaño considerado (empresas de 3 empleados), que podría achacarse a la dificultad del modelo estimado para identificar una tendencia cuando no se han considerado observaciones previas, se evidencia un alejamiento entre el número real de empresas y la estimación que realiza el modelo de acuerdo con la distribución esperada de los datos, más intenso en los segmentos de 7, 10, 20 y 50 trabajadores.

El desvío en los mencionados tamaños es negativo (línea azul se sitúa por debajo de 0 en el Gráfico 8), es decir, el número real de empresas es inferior a lo esperado según el modelo estimado. Además, esa diferencia cae fuera de los márgenes determinados por la desviación media de los errores, lo que, en teoría debería poner de manifiesto su importancia.

La Tabla 4 pone cifras a la diferencia entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo de acuerdo con la distribución que deberían seguir los datos⁵.

Para obtener los parámetros se ha utilizado la metodología del análisis de intervención, añadiendo en el proceso de modelización una serie de variables impulso⁶ que permiten evaluar la relevancia de las desviaciones en las que incurre el modelo básico, poniendo especial énfasis en los cuatro umbrales identificados y en otros segmentos de tamaño que podrían explicar la existencia de esos umbrales.

Tabla 4. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Total empresas españolas.

Variable	Desvío	Intervalo CI 95%	
		Inferior	Superior
Constante	0.334888	0.101337	0.568438
ln(n_{i-1})	0.941320	0.906449	0.976190
7 empleados	-0.210145	-0.358897	-0.061394
10 empleados	-0.165733	-0.284911	-0.046554
18 empleados	0.095756	0.020951	0.170560
19 empleados	0.111895	0.039544	0.184246
20 empleados	-0.186330	-0.256901	-0.115758
46 empleados	0.069715	0.041569	0.097860
47 empleados	-0.011786	-0.039940	0.016367
48 empleados	0.030497	0.002304	0.058690
49 empleados	-0.014835	-0.043084	0.013414
50 empleados	-0.239382	-0.267920	-0.210843
51 empleados	-0.060483	-0.092247	-0.028720

Fuente: Elaboración propia

Por ejemplo, la distribución de las empresas en torno a los distintos segmentos de tamaño viene determinada por el coeficiente asociado a la variable $\ln(n_{i-1})$, marcada con un recuadro azul en la Tabla 4. Por ejemplo, si el número de empresas en el tamaño $i-1$ se hubiera reducido un 1% respecto al tramo inmediatamente anterior, la disminución que el modelo estima se produciría en el número de empresas de tamaño i sería, en media, aproximadamente del 0,94% (en concreto 0,941320).

Teniendo en cuenta la distribución que deberían seguir las empresas de acuerdo con el parámetro asociado a la variable $\ln(n_{i-1})$, los coeficientes que hacen referencia a los distintos segmentos de tamaño representados en la Tabla 4 se interpretan como la

⁵ Solo se especifican las desviaciones de los segmentos de tamaño relacionados con los posibles umbrales detectados.

⁶ La variable impulso toma valor 1 coincidiendo con el segmento de tamaño que se pretende analizar y 0 en el resto de los segmentos. Este tipo de variables dicotómicas dentro del marco del modelo utilizado permite aislar las desviaciones que se producen en el número de empresas de cada segmento de tamaño respecto a la tendencia básica que marca el modelo, posibilitando cuantificar esa desviación.

diferencia porcentual entre el número de empresas real y el que debería haber en cada caso según el modelo. Es decir, cuantifica los desvíos sobre la distribución que deberían seguir los datos. Por ejemplo, el número real de empresas de 10 trabajadores es aproximadamente un 16,57% inferior (coeficiente $-0,165733$), a lo esperado de acuerdo con la distribución estimada de los datos.

También se proporciona el intervalo de confianza orientativo del parámetro, cuya interpretación requiere aclarar algunas cuestiones metodológicas. A saber, aunque los intervalos de confianza y los residuos de un modelo clásico se interpretan normalmente en un contexto muestral y bajo supuestos de normalidad, en este caso los datos presentan asimetría y concentración en los tramos de menor tamaño, lo que limita la validez de inferencias tradicionales si se estuviera trabajando con una muestra. No obstante, dado que el análisis se realiza sobre la población completa de empresas, no existe error muestral y estas limitaciones pierden relevancia. En este contexto, los intervalos son simples herramientas descriptivas, y deben entenderse únicamente como una referencia convencional de la robustez del ajuste.

En resumen, la utilidad de la metodología planteada radica en que proporciona un marco visual y cuantitativo para identificar segmentos donde el número real de empresas se desvía de manera relevante respecto a la predicción del modelo, señalando posibles fricciones o umbrales que podrían afectar al crecimiento empresarial.

Entre las principales conclusiones que se pueden extraer al combinar el análisis descriptivo realizado en la sección anterior y el proceso de modelización llevado a cabo, cabe destacar las siguientes:

- Se ha detectado que en el segmento de empresas con 7 trabajadores hay menos pymes de las que cabría esperar de acuerdo con la distribución de los datos estimada por el modelo. En este caso, como se aprecia en la Tabla 4, el número de empresas de 7 trabajadores es un 21,01% inferior a lo esperado (coeficiente asociado a la variable 7 empleados de la Tabla 4).
- En general, no se trata de un tramo de empleo en el que, a priori, se puedan identificar cuestiones regulatorias o legales que desincentiven el crecimiento empresarial. La pauta seguida por la distribución de las empresas en ese punto podría atribuirse a una variedad de factores que van desde consideraciones financieras y fiscales, hasta cuestiones subjetivas, pasando por estrategias de negocio, o por dinámicas del propio mercado laboral.
- El segundo umbral de interés detectado se encuentra en el segmento de 10 empleados. El coeficiente relativo a la desviación estimada respecto al dato real es de $-0,165733$, lo que quiere decir que el número final de empresas de 10 trabajadores es un 16,57% inferior a lo que cabría esperar de acuerdo con la distribución estimada.
- Otro de los umbrales identificados en la parte descriptiva del estudio aparece en el segmento de 20 trabajadores. En este caso, aparte de contabilizarse un número de empresas inferior al que cabría esperar de acuerdo con la distribución de los datos, también se aprecia lo que se podría identificar como una acumulación de pymes en los segmentos inmediatamente anteriores a dicho umbral. El número de empresas de 18 empleados es un 9,58% superior al esperado según la distribución de los datos, y el de 19 empleados es un 11,19% superior.

- Este proceso de acumulación de empresas se frena drásticamente al alcanzar el segmento de 20 empleados. El número de pymes con 20 trabajadores es un 18,63% inferior al que establece la distribución de empresas estimada. Esta importante desviación, junto con la acumulación de empresas en los segmentos de tamaño anteriores refuerza la idea de que pueda existir un umbral que hace que las empresas sean reacias a cruzar el límite de los 20 trabajadores.
- Por último, el modelo estimado permite identificar también lo que podría considerarse como un proceso de acumulación de empresas en algunos segmentos previos al umbral de 50 empleados. El número de empresas de 46 y 48 trabajadores es superior al que cabría esperar de acuerdo con la distribución de los datos (6,97% y 3,05%, respectivamente).
- Por otro lado, se produce una desviación importante entre el número real de pymes de 50 y de 51 empleados, y la estimación que hace el modelo: 23,94% menos empresas de 50 trabajadores de lo esperado y un 6,05% menos de empresas con 51 empleados.

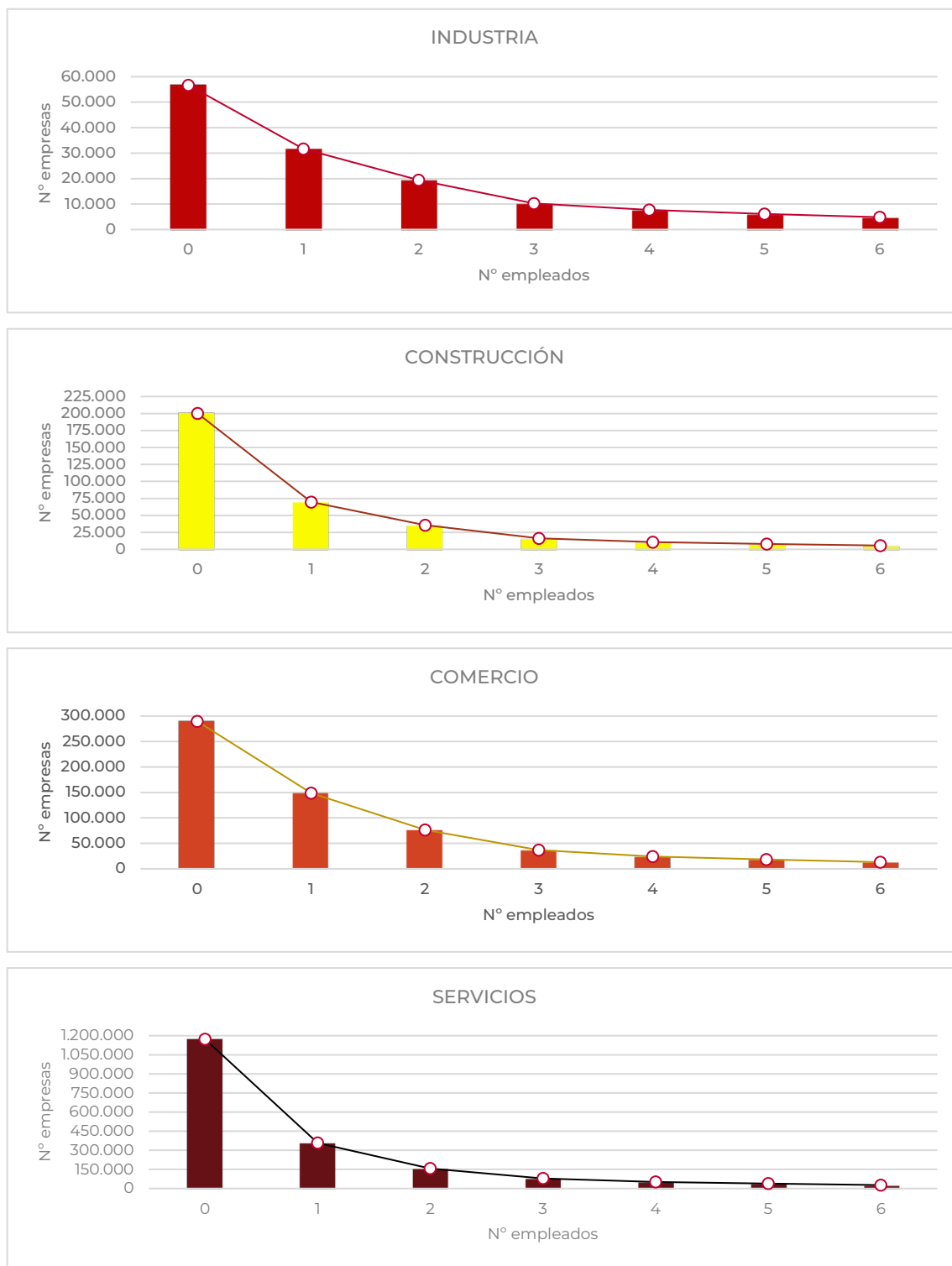
3.3 Análisis cuantitativo. Resultados por sectores

A continuación, se repite el análisis anterior por grandes agregados sectoriales de la economía española con el fin de determinar si los umbrales identificados a nivel general se reproducen en unos sectores de forma más intensa o diferencial que en otros. En concreto, la explotación proporcionada por el INE también facilita información del número de empresas en industria, construcción, comercio y resto de servicios.

Cabe destacar que un hecho común a todas estas ramas económicas es la ausencia de umbral en el segmento de 250 empleados. En otras palabras, al llegar a este tamaño no se observa una disminución importante del número de compañías respecto al tamaño inmediatamente anterior.

Por otro lado, como se puede apreciar en el Gráfico 9, la distribución que siguen las empresas en los segmentos de tamaño más pequeños, sobre todo, la diferencia existente entre el número de microempresas de 0 y 1 empleados se ajusta a los mismos patrones analizados a nivel general. Hay un primer umbral difícil de superar en el tránsito de 0 a 1 empleados debido los factores mencionados: burocracia asociada a la contratación laboral, autónomos o empresas que no tienen entre sus objetivos el crecimiento,

Gráfico 9. Número de empresas en los primeros estratos de empleo según sectores de actividad. España 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

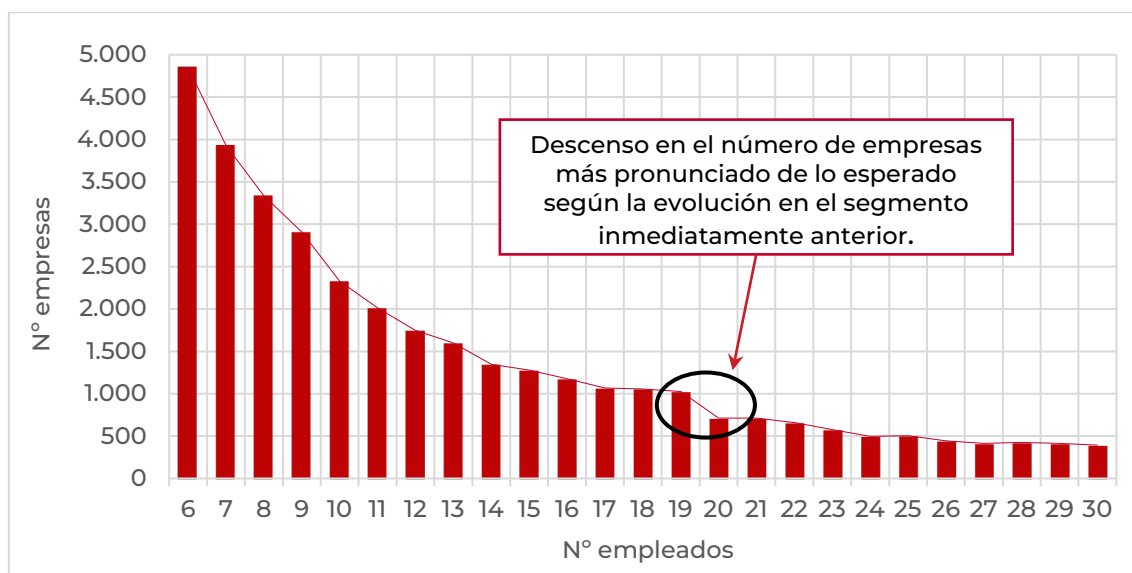
3.3.1 Industria

3.3.1.1 Identificación preliminar de umbrales

En líneas generales, la distribución por tamaño de las empresas del sector industrial muestra algunas diferencias con respecto a la situación descrita para el conjunto de la economía. En particular, en la industria se aprecia la existencia de umbrales a partir de los segmentos de 20 y 50 trabajadores, no observándose tan clara esta realidad en el tránsito de 9 a 10 trabajadores.

Así queda ilustrado en el Gráfico 10. El descenso en el número de empresas de 10 empleados respecto a las de 9 no parece ser tan intenso como el que se observa a nivel general, al contrario de lo que ocurre cuando se compara el número de compañías con 19 trabajadores y el de 20, umbral a partir del cual sí se puede identificar una reducción en el número de empresas más intensa a la esperada.

Gráfico 10. Industria. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.

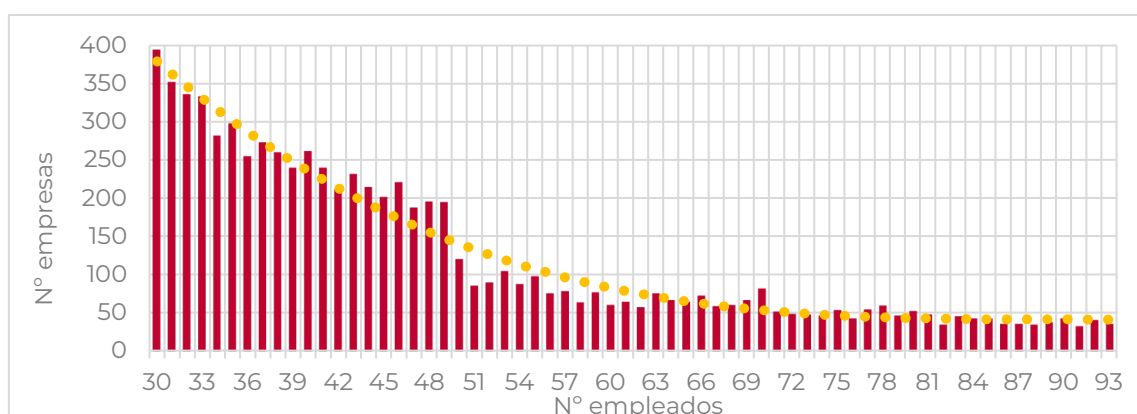


Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

Cabe mencionar que en el apartado en el que se explicaba el marco conceptual del estudio se destacaba la industria como el sector con el mayor tamaño empresarial medio. Esta realidad posiblemente esté relacionada con la ausencia de umbral entre los segmentos de 9 y 10 empleados, indicando que las empresas industriales se ven menos afectadas por los obstáculos al crecimiento en las primeras etapas de desarrollo.

Por último, en relación con el umbral de 50 empleados, parece existir una marcada acumulación de empresas industriales en los tramos de 43 a 49 empleados (hay más empresas de lo que señala la tendencia), para producirse un drástico descenso en el número de compañías existentes en el segmento de 50 empleados, como muestra el Gráfico 11.

Gráfico 11. Industria. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.

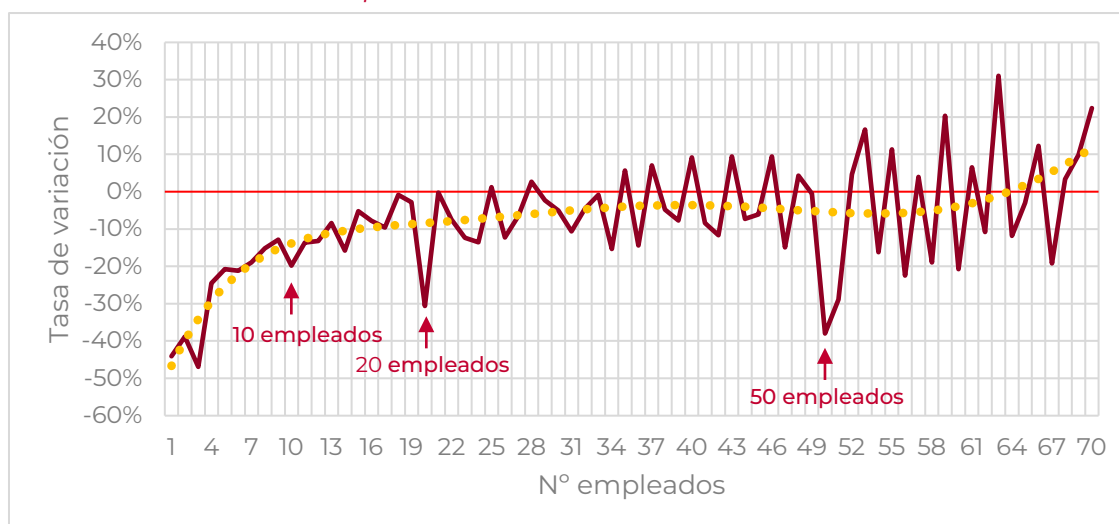


Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

De acuerdo con las tasas de variación del número de empresas en cada segmento de tamaño, representadas en el Gráfico 12, se aprecia cómo, a priori, existen dos segmentos en los que se produce una reducción importante del número de pymes industriales:

- En el tránsito de 19 a 20 trabajadores. Descenso del 30,6% en el número de empresas de 20 empleados respecto de las que tienen 19 trabajadores.
- En el paso de 49 a 50 empleados. Reducción del 37,9% de las compañías de 50 trabajadores respecto de las que poseen 49.

Gráfico 12. Industria. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.



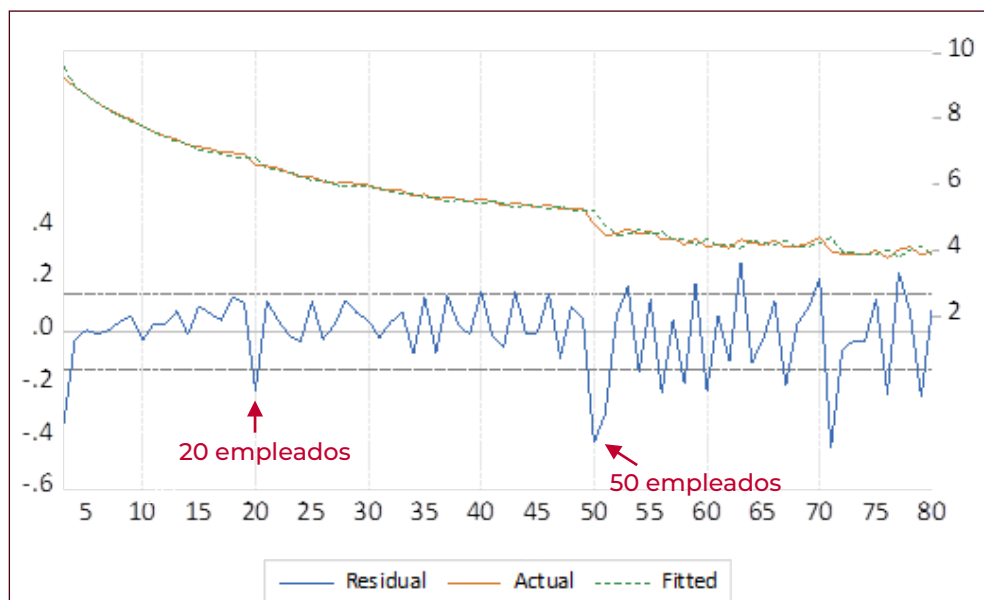
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023)

3.3.1.2 Valoración estadística de los umbrales detectados

En paralelo al ejercicio realizado para el conjunto de la economía española, el Gráfico 13 muestra el ajuste del modelo básico para el caso de las empresas industriales. El modelo tiene la misma formulación que la presentada para el caso general. Trata de aproximar la distribución de las empresas en cada segmento de tamaño en función del número de ellas que existe en el segmento inmediatamente anterior.

A partir de este modelo se detectan 2 tamaños que destacan por la desviación que se produce en el número de empresas: 20 trabajadores y 50 empleados. En ambos casos, el número de empresas real es sensiblemente inferior al que estima el modelo de acuerdo con su dinámica (para tamaños superiores, la volatilidad detectada se debe al reducido número de compañías en cada segmento).

Gráfico 13. Industria. Ajuste del modelo.



Fuente: Elaboración propia.

Como en el caso general, la Tabla 5 presenta los resultados obtenidos tras incluir en el proceso de modelización el análisis de intervención que permite evaluar las desviaciones que se producen entre el dato real de empresas industriales y la estimación que realiza el modelo.

Tabla 5. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Industria.

Variable	Desvío	Intervalo CI 95%	
		Inferior	Superior
Constante	0.246424	0.013558	0.479290
$\ln(n_{i,t})$	0.943084	0.900989	0.985179
7 empleados	0.026915	-0.108505	0.162335
10 empleados	0.048238	-0.058410	0.154886
18 empleados	0.141900	0.064232	0.219568
19 empleados	0.121103	0.043732	0.198475
20 empleados	-0.216659	-0.293026	-0.140291
46 empleados	0.145599	0.102183	0.189015
47 empleados	-0.100900	-0.144010	-0.057791
48 empleados	0.093288	0.049394	0.137183
49 empleados	0.048872	0.005280	0.092465
50 empleados	-0.423513	-0.467138	-0.379887
51 empleados	-0.314908	-0.365732	-0.264084

Fuente: Elaboración propia

La dinámica que sigue la distribución de empresas en el sector industria se ajusta con el parámetro asociado a la variable $\ln(n_{i-1})$ de la Tabla 5. En concreto, si el número de empresas en el tamaño $i-1$ se hubiera reducido un 1% respecto al segmento inmediatamente anterior, se estima que se produciría una disminución en el número de pymes de tamaño i de aproximadamente el 0,94% de media (parámetro 0,943084).

A continuación, se detallan las principales conclusiones extraídas tras el análisis descriptivo y el proceso de modelización llevado a cabo.

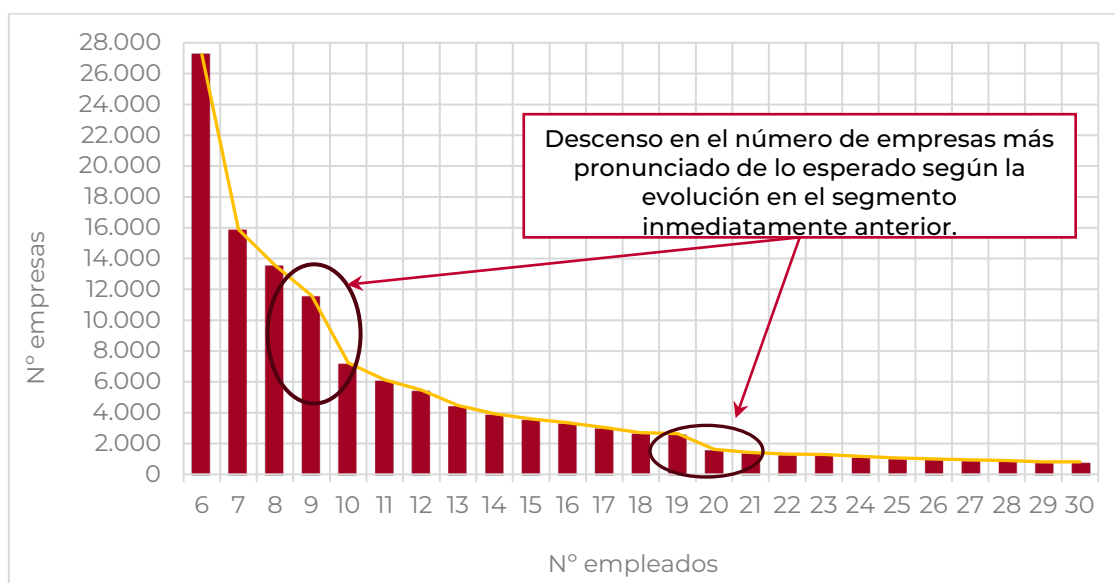
- Primero, hay que destacar que, aparentemente, no existen umbrales que dificulten el crecimiento de las compañías industriales con menos de 20 trabajadores, al contrario de lo detectado para el conjunto de España.
- El modelo estimado sí proporciona evidencia de cierta acumulación de empresas en los segmentos inmediatamente anteriores a 20 trabajadores ante la existencia de un umbral que las compañías son reacias a transitar. Por ejemplo, el número de empresas industriales con 18 empleados es un 14,19% superior a lo que se esperaría de acuerdo con la distribución estimada y el número de compañías con 19 trabajadores estaría un 12,11% por encima de lo esperado.
- Al traspasar ese umbral, el número real de pymes con 20 trabajadores es aproximadamente un 21,67% inferior a la estimación que realiza el modelo en función de la tendencia que sigue la distribución de los datos.
- Pero donde se aprecia más claramente la existencia de un umbral que dificulta el crecimiento de las empresas industriales es en el tramo de empresas con 50 trabajadores. En este caso se identifica un claro proceso de acumulación de empresas en los segmentos previos al umbral de los 50 empleados (46 a 49 trabajadores), tramos en los que el número de compañías es, en general, superior a la tendencia que describe la distribución de los datos. Al traspasar el umbral de los 50 empleados, el número de empresas industriales experimenta un drástico descenso. Más concretamente, el número de pymes en la industria con 50 trabajadores es un 42,35% inferior a lo esperado según la tendencia estimada, mientras que el de empresas con 51 empleados está un 31,49% por debajo de lo esperado.

3.3.2 Servicios (excluido comercio)

3.3.2.1 Identificación preliminar de umbrales

En el caso del sector servicios, los umbrales que limitan el crecimiento empresarial parecen estar situados en los segmentos de 10 empleados y 20 empleados, como se aprecia en el Gráfico 14. Por el contrario, a priori, no se aprecia un descenso llamativo en el número de empresas cuando las compañías alcanzan los 50 empleados (Gráfico 15).

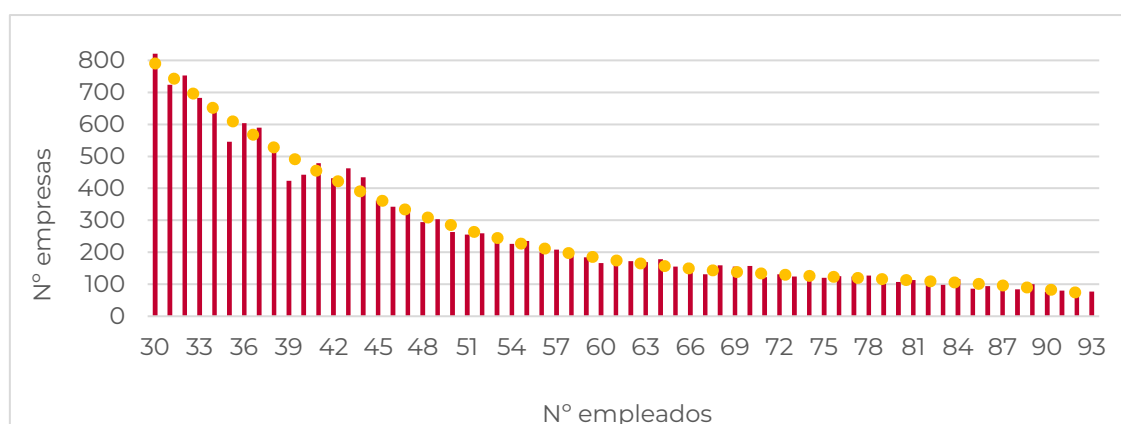
Gráfico 14. Servicios. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023)

De acuerdo con el Gráfico 15, la acumulación de empresas del sector servicios previa al segmento de 50 empleados no parece que se produzca, al menos en los tramos inmediatamente anteriores al mismo. Además, el descenso del número de empresas de 50 empleados no parece destacar de la misma forma que en el sector industrial o en el conjunto de la economía.

Gráfico 15. Servicios. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.

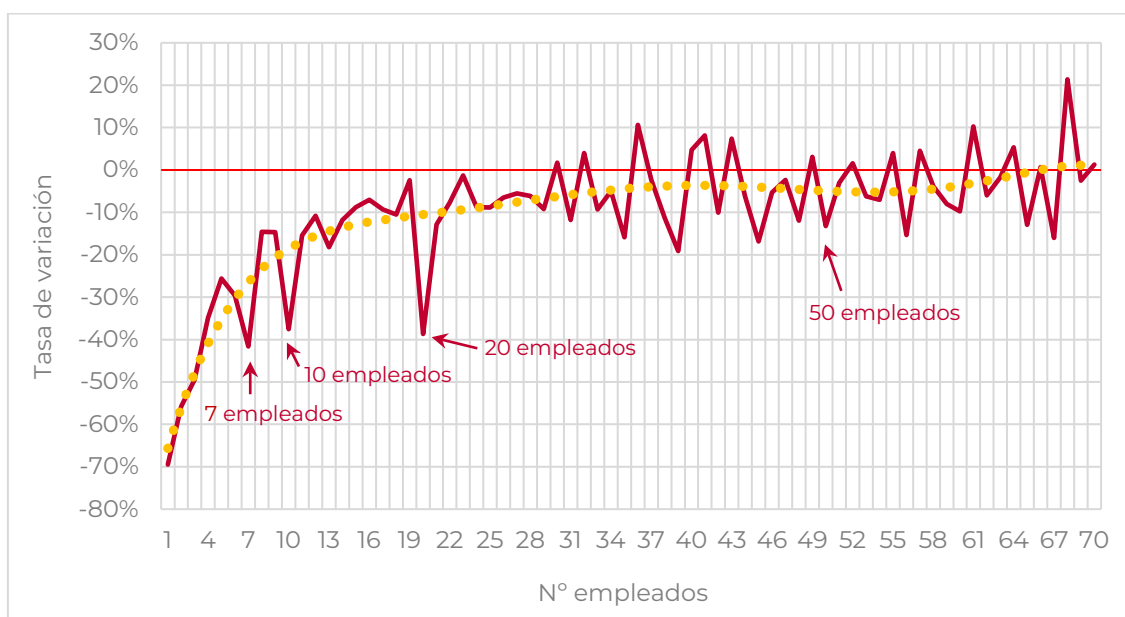


Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

Al observar las tasas de variación del número de empresas del sector servicios por segmento de tamaño (Gráfico 16), la reducción en el número de compañías es más importante al traspasar los umbrales de 7, 10 y 20 trabajadores.

Asimismo, los resultados no son concluyentes para el umbral correspondiente a los 50 trabajadores, en contraposición a lo observado para la industria y para el conjunto de empresas de la economía española. Se puede apreciar, según el Gráfico 16, un descenso superior al 10% en el número de compañías de 50 trabajadores respecto a las registradas en el tramo inmediatamente anterior, aunque, a priori, se trata de un descenso que no parece ser particularmente importante si se compara con los registrados en otros tramos.

Gráfico 16. Servicios. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.



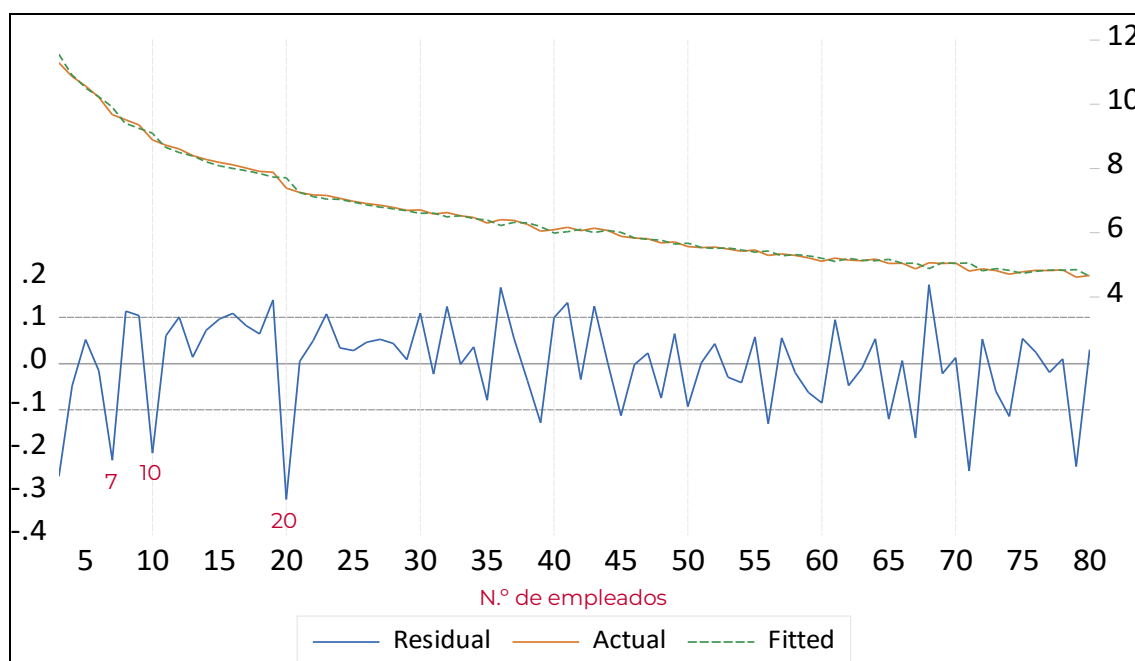
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023)

3.3.2.2 Valoración estadística de los umbrales detectados

El Gráfico 17 presenta el ajuste del modelo básico para las compañías del sector servicios (excluido comercio) por segmento de trabajadores. En este caso, en sintonía con el análisis descriptivo preliminar, resulta evidente que el número real de empresas en los tramos de 7, 10 y 20 empleados se encuentran muy por debajo de lo que estima el modelo que ajusta la distribución de los datos. En concreto, la línea azul muestra el desvío que se produce entre el dato real y el estimado. Esa línea toma valores negativos en los puntos correspondientes a los tramos de empleo anteriores, situándose fuera de los límites que marca el valor de la desviación media.

No ocurre lo mismo con el número de empresas de 50 trabajadores, cuya diferencia respecto a la distribución estimada no parece ser relevante (la línea azul en el Gráfico 17 no se sitúa fuera de los márgenes que marca la desviación media en el punto de los 50 empleados). La volatilidad constatada en los tramos superiores de la distribución se deriva del menor número relativo de compañías registradas en los mismos.

Gráfico 17. Servicios. Ajuste del modelo.



Fuente: Elaboración propia

La Tabla 6 estima los desvíos que se producen entre el número real de empresas que pertenecen al sector servicios y la estimación que realiza el modelo de acuerdo con la distribución que siguen las empresas del sector en función del número de empleados.

Tabla 6. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Servicios.

Variable	Desvío	Intervalo CI 95%	
		Inferior	Superior
Constante	0.293961	0.086951	0.500972
$\ln(n_{i-1})$	0.941470	0.907357	0.975584
7 empleados	-0.234730	-0.381658	-0.087801
10 empleados	-0.216557	-0.335116	-0.097997
18 empleados	0.064355	-0.010963	0.139673
19 empleados	0.144105	0.072223	0.215986
20 empleados	-0.321473	-0.392596	-0.250350
46 empleados	-0.003354	-0.034345	0.027636
47 empleados	0.023879	-0.007393	0.055150
48 empleados	-0.081398	-0.112826	-0.049970
49 empleados	0.068850	0.036246	0.101454
50 empleados	-0.101117	-0.133394	-0.068840
51 empleados	0.001285	-0.032770	0.035340

Fuente: Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos, la dinámica de la distribución de empresas en el sector servicios establece que el número de empresas en un tamaño determinado se reduciría un 0,94% en promedio, cuando el número de compañías en el segmento anterior disminuya un 1% (parámetro asociado a la variable $\ln(n_{i-1}) = 0,941470$).

Respecto a la identificación de umbrales en el sector, los principales resultados concluyen lo siguiente:

- Existe una importante desviación entre el número de empresas de 7 empleados y la estimación que realiza el modelo. Se trata de un umbral que también se detectó a nivel general. En el caso de los servicios, el número real de empresas de 7 trabajadores es, aproximadamente, un 23,47% inferior a lo que cabría esperar de acuerdo con la distribución estimada de los datos.
- Además, el número de empresas de 10 trabajadores se encuentra un 21,66% por debajo de lo estimado en función de la tendencia que siguen los datos, lo que indicaría la existencia de un umbral que las empresas del sector servicios son remisas a superar.
- Del mismo modo, el proceso de acumulación de empresas en el segmento anterior al umbral de 20 empleados es evidente. Las desviaciones que se producen entre el dato real y la estimación del modelo en los tramos de 18 empleados y 19 trabajadores son positivas. Este proceso de acumulación cambia drásticamente al alcanzar el segmento de 20 empleados. En particular, el número real de pymes con 20 trabajadores se encuentra alrededor de un 32,15% por debajo del que debería haber de acuerdo con la tendencia que sigue la distribución estimada por el modelo para ese tramo de empleo.
- El proceso de acumulación de empresas en los segmentos previos al umbral de 50 empleados no es tan evidente como en el caso de la industria o a nivel agregado. La desviación entre el dato real y la estimación del modelo es positiva en algunos tramos de empleo y negativa en otros. Por ejemplo, el número real de empresas es inferior al estimado por el modelo en el segmento de 48 empleados, pero el correspondiente al tramo de 49 empleados se encuentra por encima de lo que se esperaría de acuerdo con la tendencia que sigue la distribución de los datos. En los tramos anteriores, 46 y 47 trabajadores, las desviaciones no son elevadas.
- Finalmente, hay un 10,11% menos de empresas de 50 trabajadores de lo que cabría esperar y la desviación en el tramo de 51 empleados es prácticamente inexistente. En conclusión, la existencia de un umbral que dificulte que las empresas del sector servicios puedan alcanzar los 50 empleados no se confirma de modo tan evidente como en el caso de la industria, o como se ha concluido a nivel general.

3.3.3 Comercio

3.3.3.1 Identificación preliminar de umbrales

La representación gráfica del número de empresas del sector comercio en cada segmento de tamaño permite identificar un descenso más pronunciado de lo esperado en el número de empresas de 10 empleados respecto al registrado en el tramo inmediatamente anterior. Sin embargo, y en contraposición con lo observado en los sectores industrial y de servicios, y también para el conjunto de la economía española, no se aprecia una disminución llamativa en el número de empresas de 20 empleados respecto al segmento previo, como pone de manifiesto el Gráfico 18.

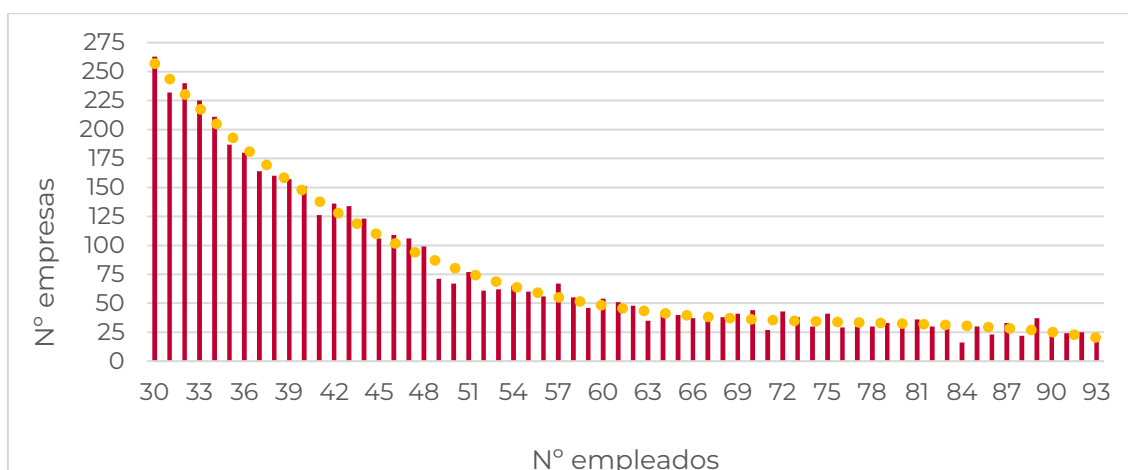
Gráfico 18. Comercio. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

Con respecto al número de empresas de 50 trabajadores, el comportamiento de las empresas comerciales parece algo distinto al registrado en otros sectores. En este caso, el descenso en el número de empresas es importante en el tamaño de 49 empleados respecto de las que tienen 48, pero no hay una diferencia sustancial entre el número de empresas de 49 y 50 trabajadores. En principio, no parece que haya una causa determinada que justifique ese comportamiento, salvo que las empresas ralenticen su crecimiento antes con intención de no alcanzar los 50 trabajadores.

Gráfico 19. Comercio. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.

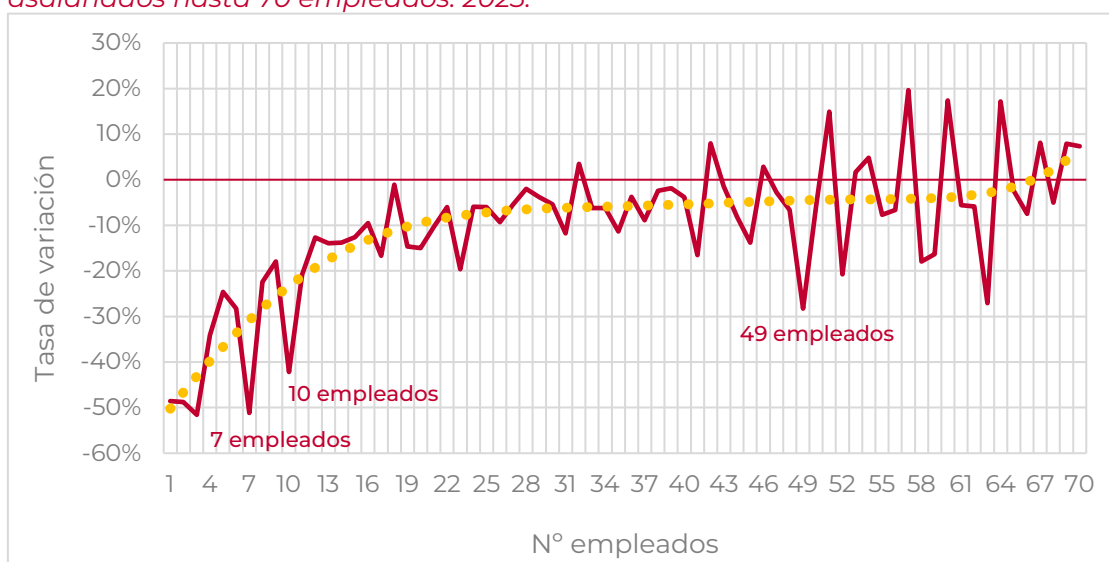


Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

El Gráfico 20 presenta las tasas de variación del número de empresas del sector comercio por segmento de empleo. Se aprecia claramente un descenso del número de empresas de 10 trabajadores y de 49, tal y como se ha detectado en los Gráficos 18 y 19.

Nuevamente, como en el caso general o en el de las empresas del sector servicios, se puede observar una llamativa disminución del número de empresas de 7 empleados, a pesar de la aparente ausencia de limitaciones para el crecimiento a partir de este tamaño. Además, también tiene lugar una gran reducción del número de firmas con 63 empleados que es atribuible al incremento de la variabilidad en el número de empresas debido al reducido número de las mismas en los tramos de empleo más grandes.

Gráfico 20. Comercio. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

3.3.3.2 Valoración estadística de los umbrales detectados

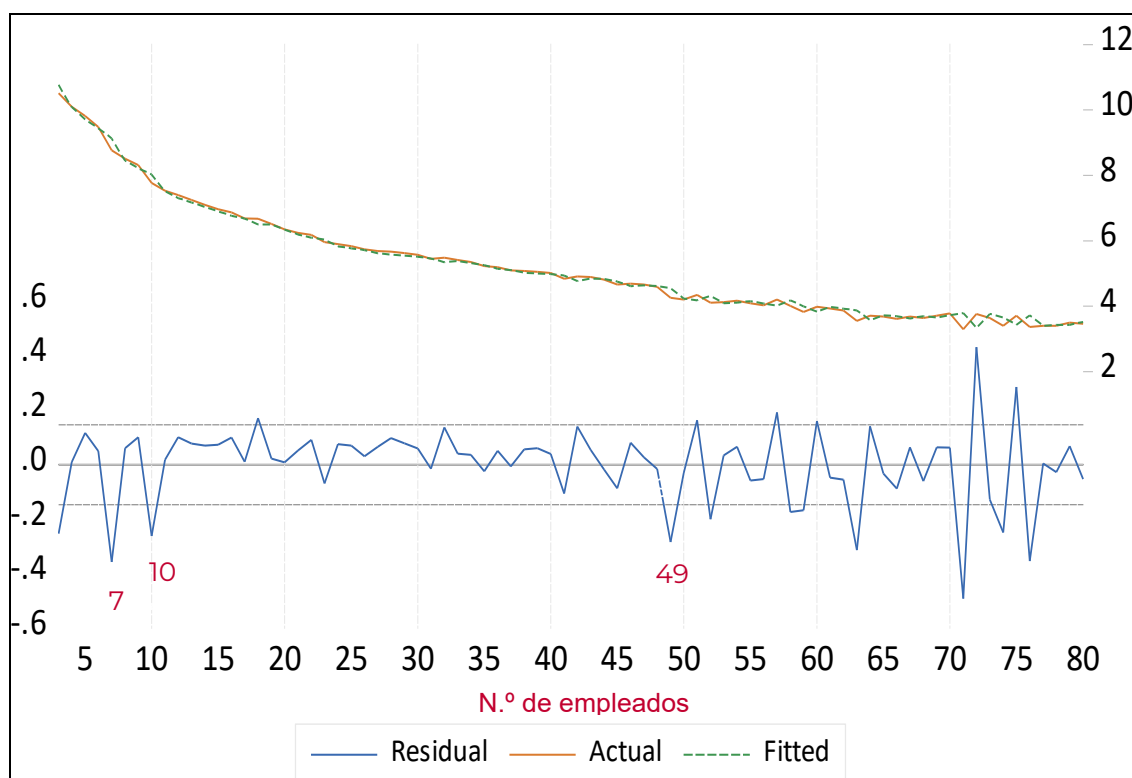
El ajuste del modelo básico para el caso de las compañías del sector del comercio se puede apreciar en el Gráfico 21.

Aparte del descenso en el número de empresas de 7 trabajadores, que puede deberse a causas diversas que no tienen por qué estar relacionadas con la existencia de umbrales, como se ha comentado en otros apartados, en el comercio sobresale el umbral correspondiente a la transición de 9 a 10 trabajadores.

No se aprecia un cambio significativo en el número de empresas de 20 empleados ni tampoco en el de 50, aunque como ya se ha adelantado, sí existe una importante disminución del número de pymes en el segmento de 49 empleados. En este caso, la diferencia entre el número real de empresas que existen en este tramo y el estimado por el modelo en función de la distribución de los datos, es muy relevante.

Por otra parte, como se apuntaba previamente, el modelo vuelve a poner de relieve la gran volatilidad que existe en tramos de empleo elevados debido al reducido número de pymes que hay en cada uno. Precisamente, es a partir de 49 trabajadores cuando se incrementa esa volatilidad, lo que podría indicar que el descenso del número de empresas que se produce en ese segmento podría estar relacionado precisamente con esa variabilidad de los datos, más que con la existencia de un umbral definido.

Gráfico 21. Comercio. Ajuste del modelo.



Fuente: Elaboración propia

Los desvíos entre el dato real de pymes en los segmentos de tamaño relacionados con los umbrales detectados y la distribución estimada por el modelo se detallan en la Tabla 7.

Tabla 7. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Comercio.

Variable	Desvío	Intervalo CI 95%	
		Inferior	Superior
Constante	0.241961	0.050946	0.432976
ln(n_{i-1})	0.937001	0.902215	0.971787
7 empleados	-0.361153	-0.510961	-0.211346
10 empleados	-0.265582	-0.376976	-0.154187
18 empleados	0.167848	0.105110	0.230586
19 empleados	0.019864	-0.042585	0.082312
20 empleados	0.006375	-0.052140	0.064890
46 empleados	0.079739	0.031029	0.128449
47 empleados	0.025680	-0.022559	0.073918
48 empleados	-0.016489	-0.065199	0.032221
49 empleados	-0.284914	-0.334839	-0.234989
50 empleados	-0.031405	-0.088300	0.025491
51 empleados	0.162042	0.103781	0.220304

Fuente: Elaboración propia

Según la distribución de las empresas estimada por el modelo, el número de pymes de tamaño i se debería reducir un 0,937% en promedio, si el número de compañías en el tramo previo $i - 1$ disminuyera un 1% (parámetro asociado a la variable $\ln(n_{i-1}) = 0,937001$).

En cuanto a las desviaciones en las que incurre el modelo estimado se observan las siguientes conclusiones:

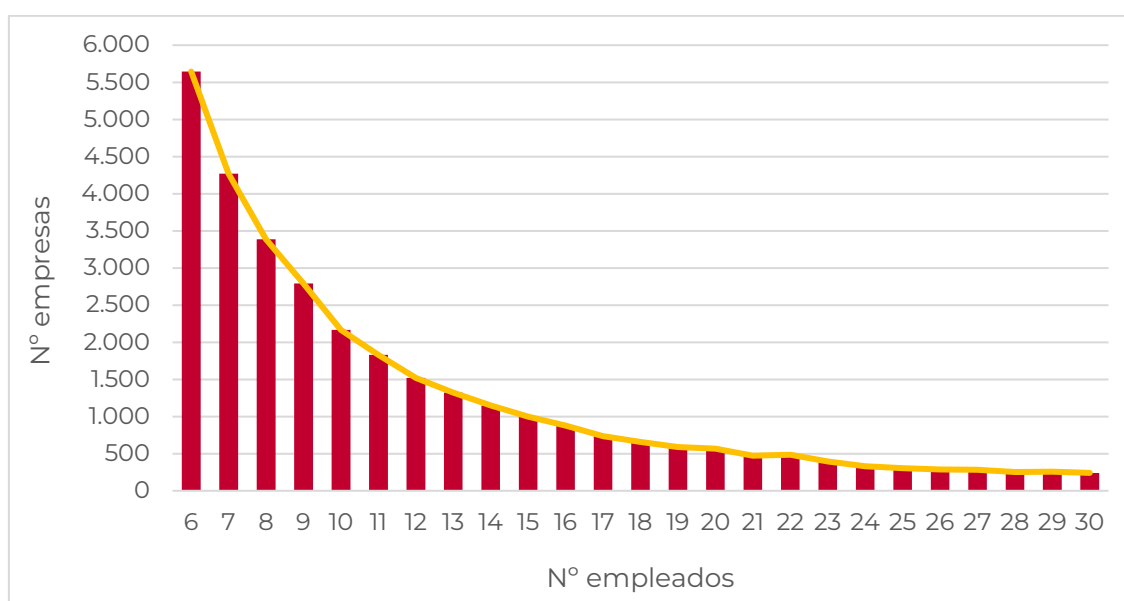
- Como en el caso del resto de servicios, se detecta por un lado una desviación importante entre el número real de pymes de 7 trabajadores y el estimado por el modelo. En concreto, hay un 36,11% menos pymes comerciales de lo esperado de acuerdo con la distribución de los datos.
- Por otro lado, el número de empresas de 10 trabajadores es un 26,56% inferior a lo estimado según el modelo, lo que pone de manifiesto la reticencia que tienen las pymes del sector comercio a la hora de traspasar la barrera de los 9 empleados.
- No se aprecia una diferencia sustancial entre el número de empresas de 20 empleados y el estimado por el modelo de acuerdo con la distribución de los datos (la diferencia tiende a ser 0). Se podría concluir, por tanto, que para las empresas comerciales no existe un umbral que dificulte el crecimiento empresarial en el entorno de los 20 trabajadores.
- Por último, como se ha comentado, si bien no existe un umbral que dificulte el crecimiento empresarial a la hora de alcanzar los 50 trabajadores, sí se registra una desviación significativa entre el número real de empresas de 49 trabajadores y el estimado por el modelo. En concreto existen un 28,49% menos de empresas con 49 empleados de las que debería haber de acuerdo con la distribución de los datos. A priori, este resultado podría denotar cómo las empresas comerciales no esperan a llegar al umbral de 50 trabajadores para ralentizar su crecimiento. Prefieren hacerlo antes. No obstante, esa diferencia podría estar relacionada en mayor medida con la volatilidad de los datos, que se incrementa a partir de ese tramo de empleo debido al reducido número de empresas. En suma, existen dudas para confirmar la existencia de un umbral que dificulte el crecimiento de las empresas del sector comercio al alcanzar el entorno de los 50 trabajadores.

3.3.4 Construcción

3.3.4.1 Identificación preliminar de umbrales

El Gráfico 22 muestra la distribución de las compañías del sector de la construcción en España por número de trabajadores desde 6 hasta 30 empleados. Como se puede observar, la distribución del número de pymes parece seguir una tendencia homogénea sin apreciarse descensos bruscos entre los distintos segmentos de tamaño. Es decir, a priori, la disminución que se produce en el número de empresas del sector de la construcción en los segmentos de 10 y de 20 trabajadores respecto de los tramos inmediatamente anteriores no parece desviarse de la tendencia que sigue la distribución de los datos, lo que anticipa la inexistencia de umbrales que dificulten el crecimiento de las empresas del sector en esos tramos de empleo.

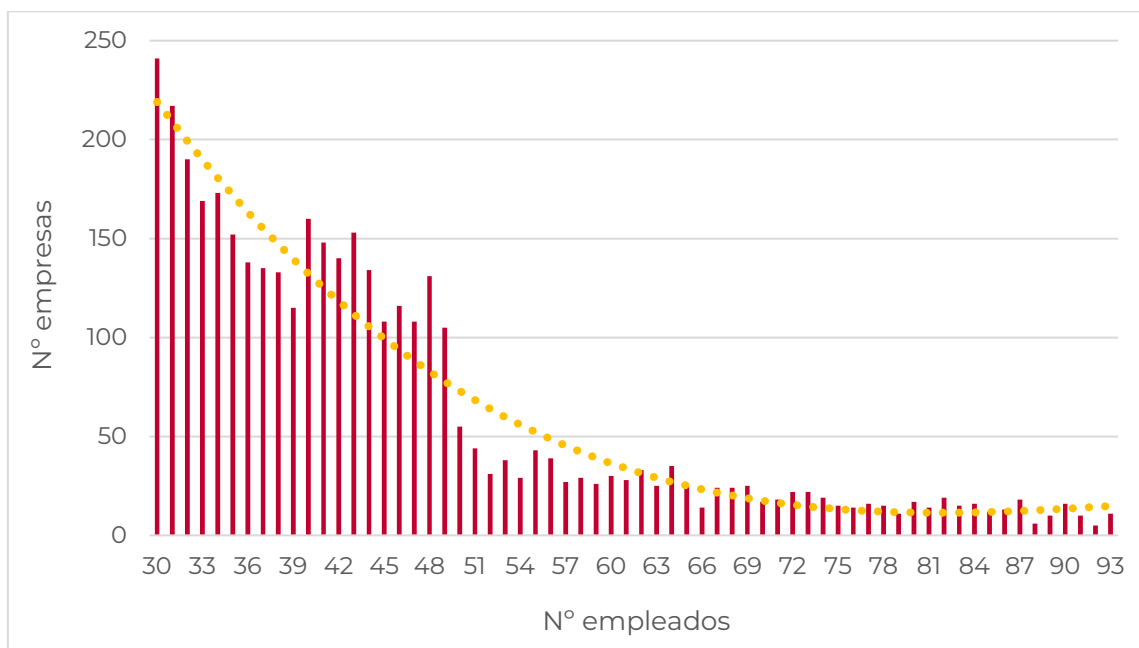
Gráfico 22. Construcción. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023)

Sin embargo, la acumulación de empresas constructoras en los segmentos de empleo previos al umbral de 50 trabajadores resulta evidente, tal y como se aprecia en el Gráfico 23. Además, se produce una importante reducción de empresas cuando se alcanza el segmento de 50 trabajadores, lo que hace sospechar de la existencia de un umbral que dificulta el crecimiento de las pymes del sector en el tránsito hacia los 50 empleados.

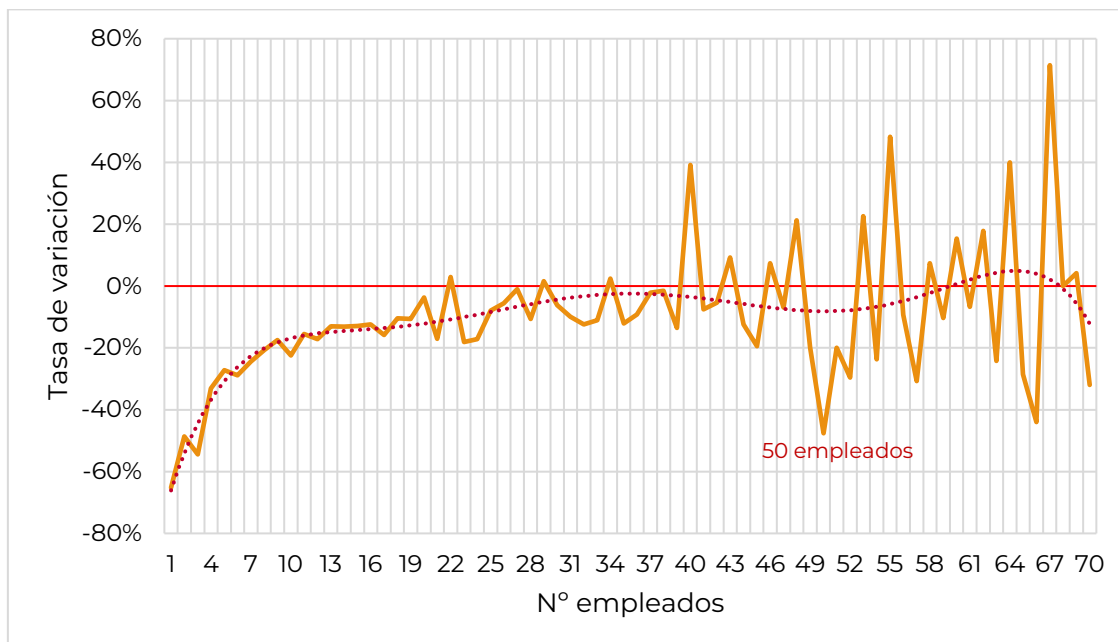
Gráfico 23. Construcción. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2023).

Finalmente, el Gráfico 24 muestra las tasas de variación del número de empresas por segmento de empleo. Se aprecia claramente el destacado descenso en el número de pymes de 50 trabajadores respecto a las de 49, anticipando la posibilidad de que exista un umbral que dificulte que las empresas constructoras alcancen los 50 empleados.

Gráfico 24. Construcción. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE 2016)

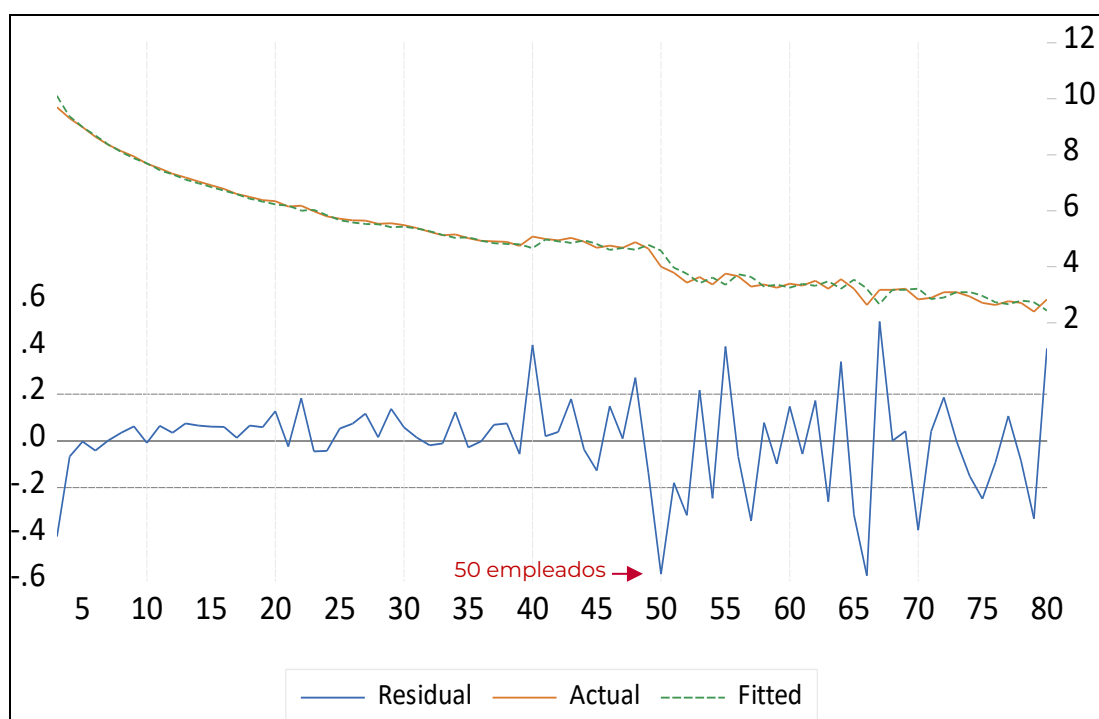
3.3.4.2 Valoración estadística de los umbrales detectados

El Gráfico 25 muestra el ajuste del modelo que estima la evolución que sigue la distribución de empresas del sector construcción. Como se ha adelantado en el análisis descriptivo preliminar, la desviación entre el número real de empresas y las estimaciones del modelo no parecen relevantes en los segmentos de 10 y 20 trabajadores.

No ocurre lo mismo en el tramo de 50 empleados, para el que el número real de empresas está muy por debajo de la estimación realizada por el modelo, lo que indica la existencia de un posible umbral que dificulta que las empresas puedan alcanzar ese número de empleados.

A partir de 50 trabajadores se incrementa la volatilidad de los errores derivados del ajuste del modelo debido al reducido número de empresas en segmentos de empleo superiores.

Gráfico 25. Construcción. Ajuste del modelo.



Fuente: Elaboración propia

Como en el resto de los sectores, el análisis estadístico se completa con la evaluación de las desviaciones que se producen entre el dato real de empresas y las estimaciones que realiza el modelo.

Tabla 8. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Construcción.

Variable	Desvío	Intervalo CI 95%	
		Inferior	Superior
Constante	0.206645	-0.021371	0.434660
ln(n_{i-1})	0.939764	0.896983	0.982545
7 empleados	0.034317	-0.125549	0.194182
10 empleados	0.017549	-0.114706	0.149804
18 empleados	0.080722	-0.004040	0.165484
19 empleados	0.072306	-0.009071	0.153683
20 empleados	0.139669	0.061588	0.217749
46 empleados	0.146848	0.085527	0.208169
47 empleados	0.008235	-0.052147	0.068616
48 empleados	0.268455	0.207134	0.329777
49 empleados	-0.134218	-0.193330	-0.075107
50 empleados	-0.572935	-0.634664	-0.511205
51 empleados	-0.188402	-0.264311	-0.112492

Fuente: Elaboración propia

La distribución del número de empresas por segmento de empleo, estimada a partir del ejercicio de modelización establece que el número de empresas pertenecientes al sector de la construcción en un tamaño determinado se reduciría un 0,94%, en promedio, cuando el número de compañías en el segmento inmediatamente anterior disminuya un 1% (parámetro asociado a la variable $\ln(n_{i-1}) = 0,939764$)

Con mayor grado de detalle, los principales resultados sobre los efectos estimados para los umbrales analizados en el sector de la construcción se resumen a continuación:

- No se detectan umbrales que dificulten el crecimiento de las empresas de menos de 50 empleados, al contrario de lo que ocurre en el resto de los sectores. Por ejemplo, la diferencia entre el dato real de empresas y la estimación que hace el modelo en función de la distribución que siguen los datos, no son relevantes en los tamaños de 7 y 10 trabajadores (las desviaciones son pequeñas). Por tanto, no parece que las pymes del sector de la construcción encuentren dificultades a la hora de alcanzar los 10 trabajadores.
- Respecto al tramo de 20 empleados, la desviación entre el número de compañías y la estimación del modelo es, incluso, positiva. En concreto, el número real de pymes es un 13,97% superior a lo que indicaría la distribución de los datos. Por tanto, ese umbral tampoco existe para las empresas del sector.
- El umbral relevante para las empresas constructoras se encuentra en los 50 trabajadores. La desviación que se produce al comparar el número de empresas con la distribución estimada es del 57,29%. Es decir, el número real de empresas es un 57,29% inferior a lo esperado. No obstante, ya existe una desviación importante en el segmento de 49 trabajadores, en el que el número de pymes del sector es un 13,42% inferior a lo esperado.
- Además, en segmentos de empleo anteriores, la diferencia entre el número de pymes y la estimación del modelo es positiva, como por ejemplo en el segmento de 46 trabajadores o también el de 48 empleados. Estos resultados podrían estar indicando cierta acumulación de empresas en los segmentos previos, que se resisten a acercarse a los 50 trabajadores.

3.4 Comparativa resultados datos 2023-datos 2016

El presente estudio da continuidad a otro similar desarrollado desde la Cámara de Comercio de España en 2017 con datos del DIRCE 2016 y cuyo objetivo también era el de identificar posibles umbrales que dificultaran el crecimiento de las empresas.

En aquella ocasión ya se detectaron los mismos umbrales descritos a lo largo de este estudio. No obstante, cabe preguntarse si su importancia se ha visto reducida o incrementada en 2023 respecto de los resultados obtenidos con los datos de 2016.

La Tabla 9 compara la variación que se produce en el número de empresas con un determinado número de empleados respecto al segmento de empleo inmediatamente anterior, en los puntos críticos establecidos por los distintos umbrales que dificultan el crecimiento empresarial.

Tabla 9. Descenso en el número de empresas en los segmentos en los que se identifican los umbrales detectados respecto al tramo de empleo inmediatamente anterior. Comparativa 2023-2016.

	Total		Industria		Servicios		Comercio		Construcción	
	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016
7 trabajadores	-40,02%	-34,64%			-41,64%	-37,80%	-51,17%	-38,50%		
10 trabajadores	-34,02%	-32,97%			-37,52%	-36,04%	-42,16%	-38,73%		
20 trabajadores	-29,57%	-24,15%	-30,57%	-18,11%	-38,66%	-31,49%				
50 trabajadores	-24,93%	-17,09%	-37,95%	-22,51%	-13,20%	-16,48%			-47,62%	-26,67%

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar, en la mayoría de los casos, la disminución que se produce en el número de empresas al traspasar los distintos umbrales identificados se ha acentuado en 2023 (en valor absoluto) respecto al resultado obtenido en 2016. Este resultado podría estar indicando una mayor reticencia de las empresas a superar los mencionados umbrales.

Por ejemplo, en 2023 el número total de empresas de 50 trabajadores fue un 24,93% inferior al de 49, mientras que en 2016 la reducción del número de pymes al traspasar el umbral de los 50 trabajadores era del 17,09%. Se trata de más de 7 puntos porcentuales de diferencia.

Este comportamiento se acentúa más entre empresas industriales y del sector de la construcción, en los que la reducción de pymes de 50 empleados respecto de las de 49 ha sido más intensa en 2023 de lo que fue en 2016, como se aprecia en la Tabla 9 (industria, -37,95% en 2023 frente a -22,51% en 2016; construcción, -47,62% en 2023 frente a -26,67% en 2016).

En lo referente al umbral situado en los 20 empleados, la caída en el número total de empresas en ese segmento respecto al inmediatamente anterior (19 trabajadores) durante 2023 ha sido de casi el 30% (-29,57%), mientras que en 2016 fue del 24,15%.

En el caso de este último umbral, también es el sector industrial el que muestra una disminución en el número de empresas de 20 trabajadores respecto a las de 19, más importante en 2023 que en 2016 (-30,57% en 2023 frente al -18,11% en 2016). En el sector servicios (excluyendo al comercio), el otro sector para el que el umbral de los 20 trabajadores es importante, las diferencias no son tan amplias.

Por último, las diferencias son menos acentuadas al transitar de los 9 a los 10 trabajadores. En 2023, el número de empresas en este último segmento de empleo ha sido un 34,02% inferior a las registradas en el tramo de 9 trabajadores. En 2016, la caída en el número de pymes fue del 32,97%, solo un punto porcentual inferior en valor absoluto.

Atendiendo a las diferencias que se producen en esos tramos de empleo entre el número real de empresas y la distribución que deberían seguir los datos de acuerdo con los modelos estimados, también se aprecia cómo en 2023 los desvíos alcanzan una mayor magnitud en valor absoluto.

La Tabla 10 presenta las desviaciones entre el dato real y el esperado para cada uno de los años considerados, en aquellos segmentos de tamaño relacionados con los distintos umbrales.

Tabla 10. Desviaciones entre el número real de empresas y el esperado dada la distribución estimada de los datos. Comparativa 2023-2016.

	Total		Industria		Servicios		Comercio		Construcción	
	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016	2023	2016
7 trabajadores	-21,01%	-14,53%			-23,47%	-18,89%	-36,12%	-18,06%		
10 trabajadores	-16,57%	-16,19%			-21,66%	-20,45%	-26,56%	-23,52%		
18 trabajadores	9,57%	6,44%	14,19%		6,44%	6,20%				
19 trabajadores	11,19%	12,43%	12,11%	18,43%	14,41%	13,55%				
20 trabajadores	-18,63%	-11,79%	-21,67%	-7,03%	-32,15%	-21,96%				
46 trabajadores	6,97%		14,56%					16,17%	14,68%	24,63%
47 trabajadores				4,73%				-22,75%		-38,50%
48 trabajadores	3,05%	9,74%	9,33%	9,75%	-8,14%	4,71%			26,85%	50,44%
49 trabajadores			4,89%		6,89%	-6,17%	-28,49%		-13,42%	6,13%
50 trabajadores	-23,94%	-13,48%	-42,35%	-19,86%	-10,11%	-13,88%			-57,29%	-23,31%
51 trabajadores	-6,05%	-4,68%	-31,49%	-27,92%					-18,84%	-38,93%

Fuente: Elaboración propia.

Los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación realizada en base a la distribución de los datos son más importantes en los segmentos de 20 y 50 trabajadores. Además, esos desvíos se han incrementado en valor absoluto en 2023

respecto a los registrados en 2016, lo que podría ser un indicio de que las empresas son más reticentes a traspasar esos umbrales en la actualidad.

Por ejemplo, el número de pymes industriales de 50 empleados en 2023 fue un 42,35% inferior a lo esperado, mientras que, en 2016, ese desvío se situó en el 19,86% (más de 20 puntos porcentuales de diferencia). De igual forma, el desvío entre el dato real de empresas de 50 empleados y el esperado en el sector de la construcción alcanzó en 2023 el -57,29%, 34 puntos porcentuales superior en valor absoluto al registrado en 2016 (-23,31%).

Lo mismo se puede decir si se pone el foco en el tramo de 20 trabajadores. La diferencia entre el número real de pymes y el estimado fue superior, en valor absoluto, en 2023 respecto a 2016, aunque la discrepancia entre ambos años no es tan importante como en el umbral de los 50 empleados. Solo en el sector industria esa diferencia es más llamativa. El desvío experimentado entre el número real de empresas industriales de 20 trabajadores y el estimado en 2023 fue del -21,67%, frente al -7,03% de 2016.

Por último, el número de empresas con 10 empleados está un 16,57% por debajo de lo esperado en 2023, mientras que, en 2016, ese porcentaje era del 16,19%. Se trata de diferencias pequeñas en este caso, que como mucho alcanzan 3 puntos porcentuales entre las empresas del sector comercio (-26,56% en 2023 frente a -23,52% en 2016).

3.5 Regulación y tamaño empresarial

Como se ha venido comentando a lo largo del presente estudio, sobre todo en la parte en la que se describe el marco conceptual, una de las principales causas que hace que las empresas puedan ser reacias a incrementar su tamaño son los cambios que se producen en la regulación y burocracia que deben cumplir al alcanzar una determinada dimensión.

En general, el regulador trata de facilitar el desempeño de la actividad de las compañías de menor tamaño, reduciendo para ellas la carga burocrática que supone el cumplimiento de la normativa. En consecuencia, a medida que las empresas van incrementando su dimensión, la regulación a la que tienen que hacer frente se vuelve cada vez más exhaustiva y su cumplimiento requiere de más recursos.

Un efecto de lo anterior es la reducción drástica del número de empresas existentes en el tramo de empleo posterior a los umbrales a partir de los cuales aumenta la exigencia normativa, así como la acumulación inusual de empresas en estratos de asalariados inmediatamente anteriores al umbral, como se ha demostrado a lo largo del presente estudio.

Entonces, si la existencia de regulación y burocracia adicional aplicada tras alcanzar un número de empleados determinado parece tener un impacto negativo en el crecimiento empresarial, sería recomendable analizar detenidamente los requisitos legales que deben cumplir las empresas a medida que crecen, con el fin de reducir las cargas burocráticas a las que están sometidas y, de esta forma, tratar de impulsar su crecimiento.

A continuación, se detallan algunos de los requisitos regulatorios a los que tienen que hacer frente las empresas tanto en materia fiscal, como desde el punto de vista de la normativa contable, laboral y en el área del compromiso social, la sostenibilidad y la gobernanza. Solo se expone la regulación más relevante. No se pretende realizar un análisis exhaustivo de toda la regulación existente en torno al tamaño empresarial.

Queda fuera del ámbito de este estudio aquella regulación que es igual para todas las compañías, independientemente de su dimensión.

3.5.1 Regulación en materia fiscal

En España, el régimen fiscal de las empresas se rige por diversas normativas y obligaciones que se determinan principalmente atendiendo a la facturación anual de la empresa. Es especialmente relevante la condición de Gran Empresa a efectos tributarios, que se adquiere al obtener un volumen de operaciones en el último ejercicio superior a 6.010.121,04 euros.

Por lo tanto, analizando este tipo de normativa, es posible destacar los siguientes hitos regulatorios:

- **6.010.121,04 euros de facturación en el ejercicio anterior.**

Como se ha mencionado, cualquier empresa o profesional con una facturación superior a esta cifra en un año determinado será clasificado como Gran Empresa en el siguiente ejercicio. Este tipo de empresas han de hacer frente a una serie de requerimientos específicos, entre los que destacan los siguientes:

- Las compañías, cuando adquieren el estatus de Gran Empresa, tienen la obligación legal de comunicarlo a la Administración Tributaria. Para ello, tienen un plazo máximo de un mes desde el comienzo del año para presentar el correspondiente modelo.
 - El pago de las retenciones por IRPF y la liquidación mensual del IVA pasan a tener carácter mensual, en lugar de trimestral.
 - Los pagos fraccionados ya no se calculan sobre la cuota íntegra de periodos anteriores, si no que pasan a calcularse sobre la base imponible del año en curso.
 - Las Grandes Empresas deberán recibir las comunicaciones de la Agencia Tributaria por medios electrónicos, y tienen la obligación de presentar por Internet cualquier documentación relacionada con procedimientos gestionados por dicha entidad.
- **10 millones de euros de facturación en el ejercicio anterior.**

Las empresas también son expuestas a regulación específica a partir de esta cifra, puesto que no se les permite acogerse a los incentivos fiscales para entidades de reducida dimensión en el Impuesto sobre Sociedades.

Además, la legislación tributaria no solo se articula en torno a la facturación empresarial. Si bien es el criterio más utilizado, este tipo de normativa también considera el número de empleados de la empresa: en el caso de las entidades de más de 50 empleados, se eliminan las deducciones en el Impuesto de Sociedades por la contratación indefinida de desempleados.

Unido a ello, cabe mencionar que la regulación fiscal es extensa y la enumeración realizada no es exhaustiva. Existe toda una serie de normativas muy concretas relativas a impuestos como el IVA, o el Impuesto de actividades económicas, que se vuelven más estrictas en tramos más elevados de facturación empresarial.

3.5.2 Regulación en materia contable

La normativa contable a la que han de hacer frente las empresas españolas se basa tanto en requisitos sobre la facturación anual, como sobre el valor de los activos, y también sobre el número de empleados, distinguiéndose así de la regulación fiscal, basada mayoritariamente en la facturación anual.

En este apartado se han identificado las principales normativas contables, que se basan en los siguientes criterios:

- **10 empleados**

A partir de este número de empleados se fijan regulaciones en el ámbito contable que podrían limitar el crecimiento empresarial. Algunos de los requisitos contables asociados a este número de empleados son los siguientes:

- De acuerdo con el Real Decreto 1515/2007, que establece el Plan General Contable para pymes, ciertos beneficios especiales de contabilidad no serán aplicables si durante los dos últimos ejercicios una empresa cumple al menos dos de las siguientes condiciones: más de 10 trabajadores, activos superiores a 1 millón de euros, y ventas superiores a 2 millones de euros. Los aspectos que la empresa dejaría de disfrutar están relacionados con los acuerdos de arrendamiento financiero y con el Impuesto sobre beneficios.
- Las empresas que cumplan las condiciones mencionadas durante dos años seguidos tampoco pueden acogerse al Modelo de depósito de cuentas de pymes a la hora de presentar el Balance, las Pérdidas y Ganancias y la Memoria. El modelo para pymes es más condensado y agiliza el proceso de elaboración y presentación de las cuentas. Por tanto, las empresas que no pueden utilizar este modelo deben dedicar mayores recursos a la presentación de sus cuentas anuales.

- **50 empleados**

Al igual que ocurre al alcanzar los 10 empleados, el estrato de los 50 asalariados se utiliza como base para incrementar la exigencia en el nivel de detalle de algunos documentos contables. De nuevo, el número de empleados se considera junto con la facturación y el valor de los activos, debiéndose superar el nivel establecido en al menos dos de estos tres criterios para que la empresa deba hacer frente a la normativa más exhaustiva.

- Las empresas que presenten al menos dos de las tres condiciones siguientes - más de 50 empleados, una facturación superior a 8 millones de euros y un valor de sus activos superior a 4 millones de euros - no podrán acogerse al Modelo Abreviado a la hora de presentar el Balance y la Memoria de sus cuentas. Este Modelo Abreviado es un documento intermedio entre el Modelo de Pymes y el Modelo Normal en cuanto al nivel de detalle requerido. Por ello, si las empresas deben hacer frente al Modelo Normal, esto les supone una mayor carga administrativa.

- **250 empleados**

- Las empresas con al menos dos de las siguientes condiciones: un activo superior a los 11,4 millones de euros, un importe neto de la cifra de negocios mayor de 22,8 millones de euros y más de 250 empleados de

media en el ejercicio anterior; no podrán presentar la Cuenta de Pérdidas y Ganancias abreviada. Esto se une a las limitaciones que ya tienen al superar los criterios previos, lo que significa que en este punto deben acogerse al Modelo Normal para todos los documentos del Plan General Contable. Este modelo es el que exige mayor nivel de detalle, y por lo tanto su elaboración es la más costosa.

3.5.3 Regulación laboral

La regulación laboral es la normativa a la que deben hacer frente las empresas en relación con las condiciones de trabajo y la gestión de sus empleados. En este ámbito, el elemento principal en torno al que se configura el nivel de exigencia de la regulación es el número de empleados de la compañía.

- **10 empleados**

A partir de este estrato de empleados se establecen diversas normativas laborales adicionales, independientes unas de otras pero que, en su conjunto, pueden suponer un escollo para que las empresas puedan alcanzar y superar este tamaño.

- De acuerdo con el Real Decreto-Ley 4/2015, las empresas con 10 o más empleados deberán cofinanciar al menos el 10% de la formación continua de sus trabajadores.
- Si una empresa despide al menos a 10 trabajadores, se aplicarán las normas de despido colectivo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, las empresas que disponen de 10 empleados suponen el primer estrato de empresas que pueden verse en esa situación, en el caso de que despidan a toda la plantilla. Los despidos colectivos deben ir precedidos de consultas con los representantes legales de los trabajadores de al menos quince días, con el objetivo de evitar el despido y explorar otras alternativas, y por ello suponen un mayor coste para las empresas.
- Las empresas de 10 o más trabajadores han de nombrar un delegado de personal para defender los intereses de los empleados. La persona designada a tal efecto libra 15 horas al mes para ejercer su labor representativa.

- **50 empleados**

- Cuando una empresa alcanza los 50 trabajadores, los sindicatos pueden promover que se constituya un comité de empresa de 5 miembros, que liberan 75 horas al mes. Como consecuencia de la creación del comité, las relaciones laborales se vuelven más rígidas y burocráticas. Además, el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.
- A partir de este tamaño las empresas tienen la obligación de financiar al menos el 20% del coste total de la formación de los trabajadores.
- Las empresas que lleven a cabo despidos colectivos de más de 50 trabajadores deberán ofrecerles un plan de recolocación externa.

- Asimismo, a partir de este número de empleados la empresa deberá designar a 2 delegados de prevención de riesgos laborales, y se constituirá un Comité de Seguridad y Salud formado por los dos delegados y por dos representantes de la empresa.
- **100 empleados**
 - En este segmento se ampliará el Comité de Empresa a 9 miembros, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Además, se incrementará el crédito de horas mensuales retribuidas a cada miembro del comité hasta las 20 horas.
 - Se designará un delegado adicional de prevención de riesgos laborales, y se ampliará el Comité de Seguridad y Salud.
- **250 empleados**
 - Si la empresa alcanza este número de trabajadores, el Comité de Empresa pasará a tener 13 miembros. De nuevo, se ampliará el crédito de horas mensuales retribuidas a cada miembro del Comité de Empresa, hasta las 30 horas.
 - Por otra parte, la empresa estará obligada a financiar al menos el 40% del coste total de formación de los trabajadores.

3.5.4 Regulación relacionada con el compromiso social, la sostenibilidad y la gobernanza

Recientemente, las empresas españolas han incorporado a su actividad diaria iniciativas orientadas a la protección del medio ambiente, el fomento de la diversidad y la inclusión. Al mismo tiempo, la legislación de nuestro país se ha desarrollado en este ámbito, estableciendo ciertas exigencias relacionadas con estos aspectos a las empresas.

- **50 empleados**

La mayoría de la normativa en materia de igualdad e inclusión se establece a partir de este tamaño. En particular, es posible destacar las siguientes regulaciones:

- A partir de este número de empleados se establece la obligación de elaborar un plan de igualdad, que se mantendrá vigente incluso aunque el número de trabajadores se reduzca a menos de 50 en el futuro. Unido a ello, la empresa deberá constituir una comisión paritaria para supervisar y hacer un seguimiento del plan de igualdad.
- Las empresas a partir de este segmento de tamaño deben justificar las diferencias salariales de al menos el 25% entre el salario medio de los trabajadores de uno y otro sexo.
- Estas empresas, además, deberán contratar al menos a un 2% de personas con discapacidad.
- Las empresas con 50 o más personas, deben contar también con un canal de denuncias interno.

Esta normativa, en muchos casos es de aplicación reciente, habiéndose aprobado en los últimos años. En lo que respecta a la regulación en materia de sostenibilidad, a pesar de que las empresas ya cumplen con ciertas leyes como la Ley 11/1997 de envases y residuos de envases o la Ley 21/2013 de evaluación ambiental, se prevé la implementación de nuevas normativas de manera inminente.

Concretamente, la Unión Europea aprobó en el año 2022 una nueva Directiva sobre Sostenibilidad, que establece que las empresas deberán divulgar regularmente datos sobre el efecto de su actividad en las personas y el medio ambiente. En España, esta directiva se aplica a las empresas de 500 empleados o más desde el 1 de enero de 2024. En 2025 ha pasado a ser exigida a las empresas de 250 empleados o más y en 2026 será también aplicable a pequeñas y medianas empresas.

En definitiva, existen normativas y legislaciones que afectan a las empresas que alcanzan 10, 50, 100 y 250 trabajadores. No obstante, a lo largo de este estudio se ha identificado la existencia de un umbral que las empresas son reacias a traspasar situado en el entorno de los 20 trabajadores, a pesar de que, aparentemente, no se observa la existencia de ninguna regulación que ejerza de traba al crecimiento a partir de ese tamaño empresarial.

En ese mismo sentido, la Comisión Europea en su Informe sobre España 2016⁷, detectó también un posible umbral a partir del cual se limita el crecimiento empresarial en el entorno de los 20 empleados. En ese documento se indica que “la caída del número de empresas que se observa cuando se alcanzan los veinte empleados no guarda relación con los umbrales regulatorios.”.

No obstante, este comportamiento sí podría tener cierto nexo, aunque sea indirecto, con temas legales y burocráticos. En concreto, la caída en el número de empresas al alcanzar los 20 trabajadores podría guardar relación con el hecho de que en las plantillas de 20 empleados o menos no se aplica la regulación sobre despidos colectivos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (despido colectivo si afecta a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 empleados), sino lo que se establece en la Directiva 98/59 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (en este caso se considera despido colectivo si afecta a 10 trabajadores en empresas de más de 20 empleados y menos de 100), en virtud de la jurisprudencia recogida por la STS 848/2016, de 17 de octubre de 2016⁸.

Por otro lado, como se explica en el apartado correspondiente del presente documento, no se ha detectado la existencia de barreras que dificulten a las empresas alcanzar los 250 empleados, a pesar de la regulación específica para grandes empresas que se ha detallado anteriormente en materia fiscal, laboral y contable. En este caso, la combinación de requisitos a la hora de considerar a una empresa como grande (número de empleados, facturación y activos), podría estar diluyendo en alguna medida la existencia de un umbral en ese segmento de tamaño⁹.

⁷ [Informe España 2016.pdf \(plataformatercersector.es\)](#).

⁸ Arruñada, Benito (2021), “Umbrales y excepciones como fallo regulatorio”, en J.M. Delgado, E. Huerta y C. Ocaña, coord., Empresa, Economía y Sociedad: Homenaje a Vicente Salas Fumá, FUNCAS, Madrid, 2021, 319-42. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/09/18_LHVicente-Salas.pdf

⁹ También se ha realizado el mismo ejercicio para tratar de detectar discontinuidades en la distribución de las empresas en el entorno de los 100 trabajadores, obteniéndose las mismas conclusiones.

4. Buenas prácticas regulatorias para la mejora del entorno en el que se desenvuelven las pymes en España

4.1 Objetivo y metodología

Tras el análisis del patrón de crecimiento empresarial y la identificación de los umbrales en los que las empresas enfrentan fricciones que pueden entorpecer su crecimiento, la segunda parte del estudio se basa en la visión que tienen las pymes sobre el entorno en el que opera en relación con cuatro aspectos clave para los negocios: financiación empresarial, regulación, internacionalización, y mecanismos de apoyo a las pymes.

Esta etapa se centra en recabar la percepción directa que tienen las pequeñas y medianas empresas sobre factores que afectan a su desarrollo y crecimiento, recogiendo también sus sugerencias para la mejora del marco regulatorio y administrativo.

Se trata de complementar la evidencia cuantitativa con información cualitativa, permitiendo una comprensión más integral de las condiciones que influyen en la dinámica de crecimiento de las pymes.

Para llevar a cabo esta parte del estudio se puso en marcha un trabajo de campo para recabar la opinión de las empresas a través de un cuestionario on-line. En paralelo, se organizaron 4 talleres en los que se debatió con distintas pymes sobre cada uno de los 4 ámbitos mencionados. En ellos, los representantes de las empresas participantes compartieron experiencias, desafíos y aportaron sus recomendaciones para favorecer el desarrollo de un entorno favorable para el crecimiento empresarial.

4.1.1 Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se ha sustanciado en una encuesta llevada a cabo a través de un cuestionario on-line cuyo enlace fue distribuido a las empresas a través de la red de Cámaras de Comercio de España.

La muestra se compone de 1004 pymes distribuidas por todo el territorio nacional. El margen de error cometido para un nivel de confianza del 95% es del $\pm 3,1\%$.

Los resultados obtenidos son orientativos, sobre la base del propio diseño y ejecución del trabajo de campo¹⁰.

En paralelo, se han organizado 4 talleres monográficos en Cámaras de Comercio territoriales (Barcelona, Madrid, Sevilla y Zaragoza) para abordar cada una de las áreas de particular interés específico: financiación, regulación, internacionalización y mecanismos especializados de apoyo a las pymes.

¹⁰ El sistema de muestreo utilizado introduce sesgos que no es posible controlar. Las Cámaras territoriales envían los cuestionarios a las empresas de sus correspondientes bases de datos, lo que incorpora un sesgo de selección de muestra.

Este planteamiento metodológico ha permitido pulsar la opinión de una parte del tejido productivo acerca de los ámbitos de particular relevancia para el crecimiento de las pymes, lo que permite disponer de una información de partida sobre la que seguir profundizando.

4.1.2 Distribución de la muestra

Tabla 11. Sector y tamaño de empresa

SECTOR	Nº empresas	% s/ total	TAMAÑO	Nº empresas	% s/ total
Industria	265	26,4%	Sin empleados	122	12,2%
Construcción	73	7,3%	1 a 9 empleados	440	43,8%
Comercio	168	16,7%	10 a 49 empleados	316	31,5%
Hostelería, restauración y resto de actividades turísticas	80	8,0%	50 a 99 empleados	62	6,2%
Resto de servicios	418	41,6%	100 a 249 empleados	64	6,4%
TOTAL	1004	100,0%	TOTAL	1004	100%

Tabla 12. Distribución territorial de la muestra

ANDALUCÍA	229
ARAGÓN	54
ASTURIAS	18
BALEARES	22
CANARIAS	13
CANTABRIA	15
CASTILLA Y LEÓN	90
CASTILLA-LA MANCHA	40
CATALUÑA	149
COM. VALENCIANA	66
EXTREMADURA	56
GALICIA	23
MADRID	87
MURCIA	6
NAVARRA	3
PAÍS VASCO	117
LA RIOJA	13
CEUTA y MELILLA	3
TOTAL	1004

4.2 Bloque Financiación

El sector financiero español está más bancarizado que el de sus pares europeos. En ese sentido, el tamaño relativo del sector financiero no bancario (NBFÍ) es más reducido en España que en el resto de los países europeos¹¹. No obstante, su peso ha aumentado desde la pandemia, especialmente en los fondos de inversión y de pensiones.

Por el lado de las empresas estrictamente, los bancos son la principal fuente de financiación externa para las pymes¹².

Con el objetivo de incrementar la oferta de capital disponible para las pymes y diversificar su origen, en los últimos años se han adoptado una serie de medidas orientadas a conseguir un mejor acceso a la financiación externa de las empresas, como, por ejemplo, la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (Ley Crea y Crece).

A pesar de este esfuerzo, el aprovechamiento por parte de las pymes de algunos de estos recursos especializados es aún reducido. Ello podría deberse a diversos factores, como la falta de conocimiento que las empresas tienen de los mismos, o bien debido a los requisitos previos exigidos a las pymes para su utilización.

En este sentido, la mencionada Ley 18/2022 parece comenzar a desplegar sus efectos¹³, si bien se requiere de más tiempo para que las empresas conozcan las herramientas que ofrece y para cosechar datos que permitan una evaluación en profundidad y determinar posibles mejoras en la misma.

Para profundizar en estos temas, el cuestionario utilizado incluye un bloque de preguntas en el que se consulta a las empresas sobre el acceso a la financiación ajena.

¹¹ Según datos de la CNMV, éste representa el 46% de los activos en 2022

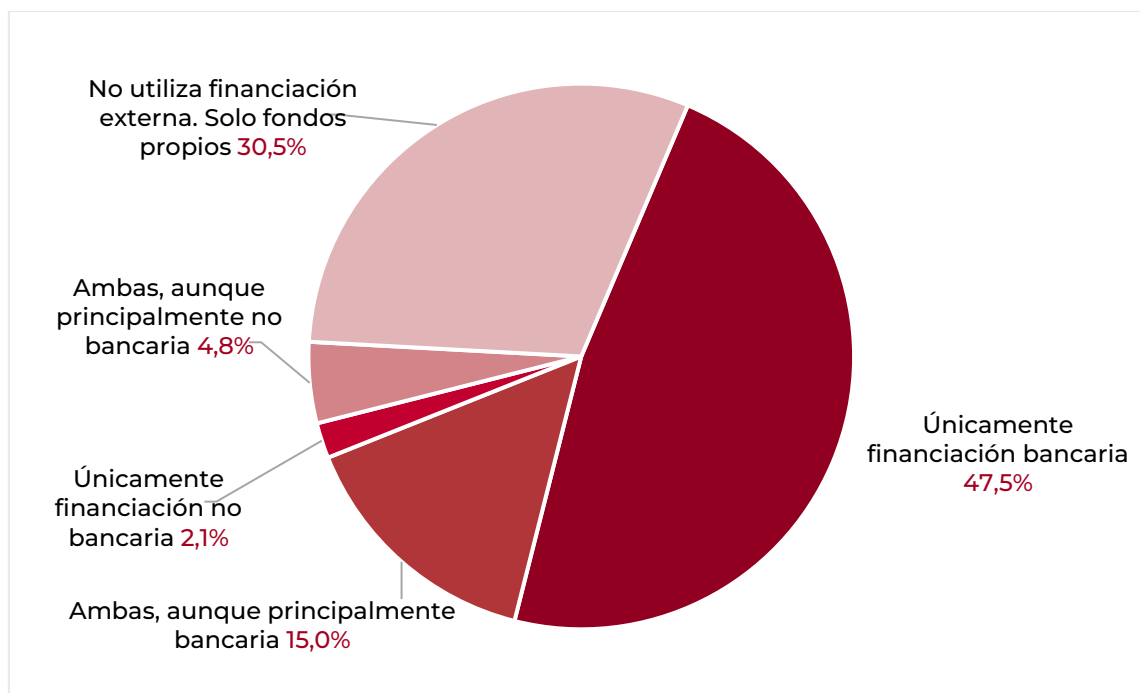
¹² Microdatos de la Central de Balances del Banco de España para el ejercicio 2022

¹³ <https://blog.funcas.es/primeros-resultados-de-la-ley-crea-y-crece-para-el-fomento-del-dinamismo-empresarial-en-espana/>

4.2.1 Tipo de financiación utilizada por las pymes

En primer lugar, se consultó a las empresas sobre el tipo de financiación externa a la que recurren con mayor frecuencia. En particular, se les preguntó si utilizan solo financiación bancaria, otro tipo de financiación externa, alguna combinación de ambas, o bien, si se valen exclusivamente de fondos propios.

Gráfico 26. Tipos de financiación externa utilizados por la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Los resultados indican cómo el 30,5% de las empresas consultadas no recurre a financiación externa y utiliza únicamente fondos propios para financiar su actividad.

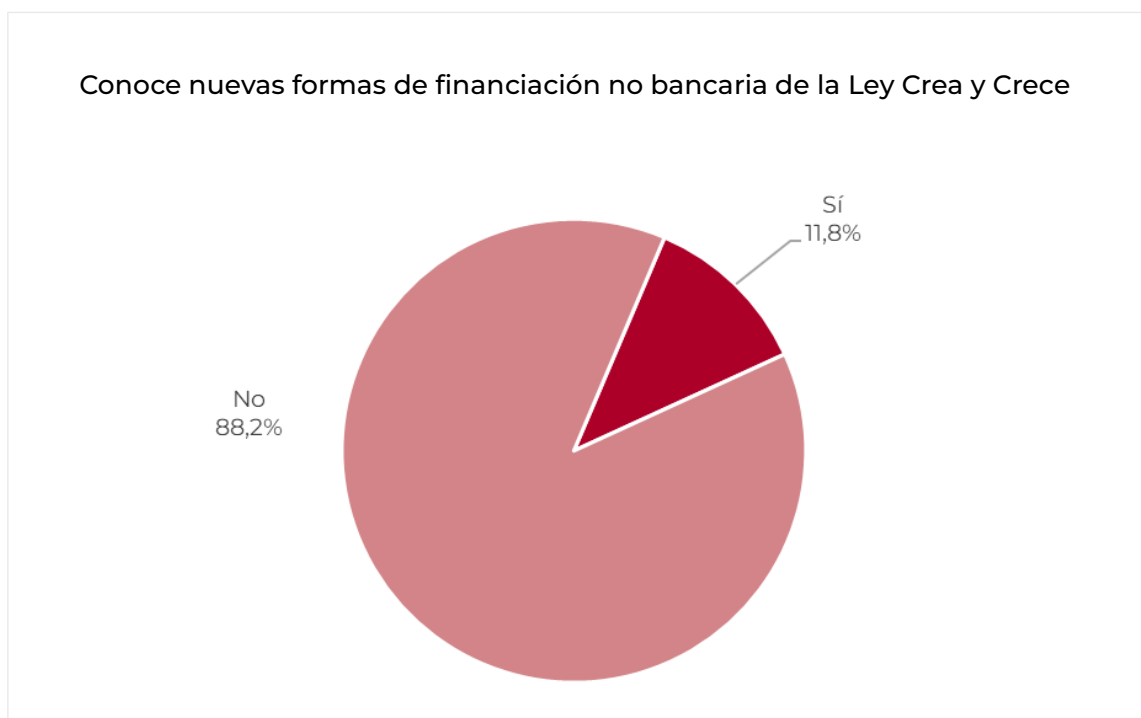
El resto de las pymes de la muestra (69,5%) sí acude a financiación externa para el desarrollo de sus negocios (independientemente de que utilicen o no fondos propios). En concreto, el 47,5% utiliza únicamente financiación externa bancaria y solo el 2,1% se centra exclusivamente en financiación externa no bancaria.

Hay un 15,0% de las empresas consultadas que utiliza ambos tipos de financiación externa, aunque principalmente bancaria, y un 4,8% de las mismas utiliza ambos tipos, aunque eminentemente no bancaria.

4.2.2 Conocimiento de la Ley Crea y Crece

Adicionalmente, se preguntó a las empresas sobre su conocimiento de las nuevas formas de financiación no bancaria definidas en la Ley Crea y Crece. Con esta Ley se flexibilizan los mecanismos de financiación alternativa con el fin de potenciar los instrumentos de apoyo económico al crecimiento empresarial. Éste es el caso del *crowdfunding*, la inversión colectiva y el capital riesgo.

Gráfico 27. Conocimiento de la Ley Crea y Crece.



Fuente: Elaboración propia

A este respecto, la gran mayoría de las empresas que han respondido la encuesta, el 88,2%, desconoce las nuevas formas de financiación no bancaria promovidas por la Ley Crea y Crece.

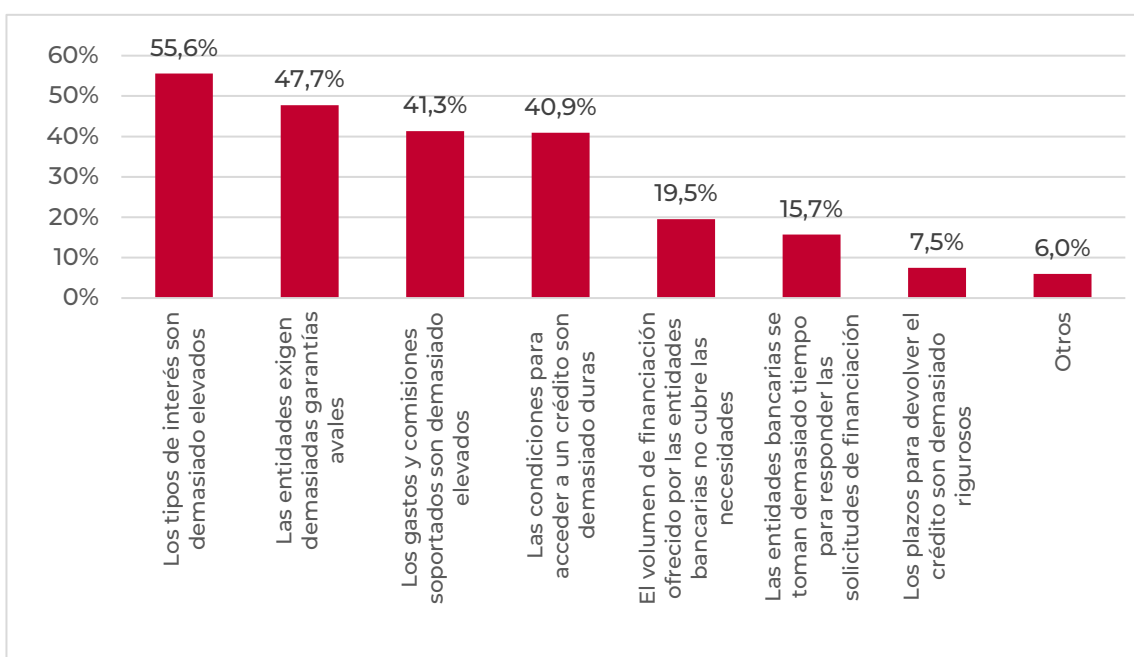
Solo el 11,8% de las pymes de la muestra afirma conocer estas nuevas formas de financiación no bancaria.

4.2.3 Problemas que deben afrontar las pymes para acceder a la financiación bancaria

Tal y como se señaló anteriormente, y se aprecia en el Gráfico 26, el 47,5% de las empresas consultadas recurren exclusivamente a la financiación bancaria, y el 15,0% utiliza tanto financiación bancaria como no bancaria, aunque prevalece la bancaria.

En este marco, resulta pertinente conocer los impedimentos de mayor peso que encuentran las empresas para acceder a este tipo de financiación.

Gráfico 28. Problemas para acceder a financiación bancaria.



Fuente: Elaboración propia

Los elevados tipos de interés (señalado por el 55,6% de las pymes de la muestra), la cantidad de garantías y avales exigidos (47,7% de las mismas), los excesivos gastos y comisiones que deben soportar (41,3%) y la dureza de las condiciones para obtener el crédito (40,9%), son identificados como los principales problemas que deben enfrentar las empresas a la hora de acceder a la financiación bancaria.

La insuficiencia del volumen de financiación ofrecido por las entidades bancarias para cubrir sus necesidades (19,5%) y el tiempo que la banca tarda en responder las solicitudes de financiación (15,7%), son también señalados por algo menos de una quinta parte de las compañías consultadas.

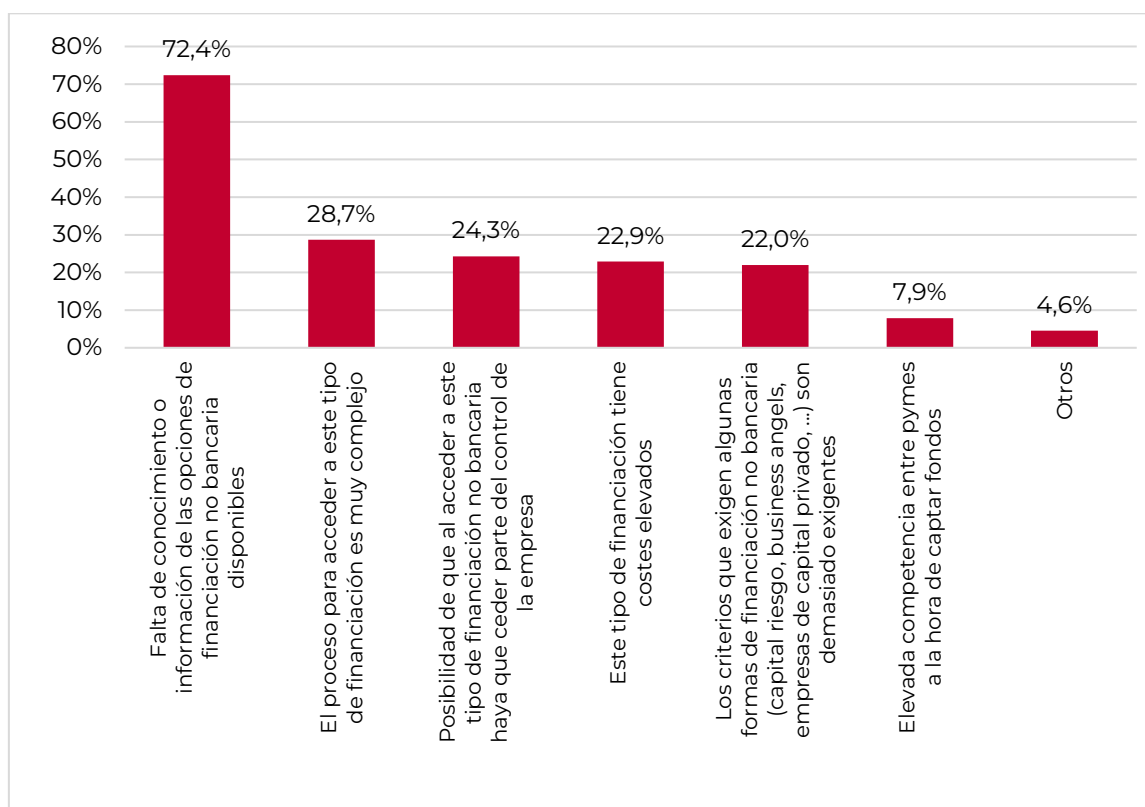
Finalmente, un 7,5% señala que “Los plazos para devolver el crédito son demasiado rigurosos”, como un obstáculo para acceder a este tipo de financiación.

Del apartado “Otros”, señalado por el 6,0% de las empresas consultadas, no se concluye un patrón determinado. Por ejemplo, se menciona la falta de información, y también el hecho de que las entidades bancarias prefieran financiar proyectos de grandes corporaciones o del sector público antes que asumir riesgos con las pymes, entre otros.

4.2.4 Problemas que deben afrontar las pymes para acceder a la financiación no bancaria

En un contexto en el que las empresas encuestadas recurren principalmente a financiación bancaria, y en el que prevalece el desconocimiento de las nuevas formas de financiación definidas en la Ley Crea y Crece, resulta de relevancia conocer los problemas que encuentran las compañías a la hora de acceder a este tipo de financiación no bancaria.

Gráfico 29. Problemas en el acceso a financiación no bancaria.



Fuente: Elaboración propia

En línea con el resultado que muestra el Gráfico 27, según el cual la mayoría de las compañías de la muestra ignora las nuevas formas de financiación que ofrece la Ley Crea y Crece, la “Falta de conocimiento o información de las opciones de financiación no bancaria disponibles” representa, con diferencia, el principal obstáculo para acceder a este tipo de financiación. Así lo manifiestan el 72,4% de las empresas de la muestra.

En segundo lugar, y mucho menos importante, se sitúan la complejidad asociada al proceso para acceder a este tipo de financiación (28,7% de las pymes encuestadas), la “Posibilidad de que al acceder a este tipo de financiación no bancaria haya que ceder parte del control de la empresa” (24,3%), los costes elevados que acarrea (22,9%) y “Los criterios que exigen algunas formas de financiación no bancaria (capital riesgo, *business angels*, empresas de capital privado, ...)” (22,0%).

Finalmente, tan solo el 7,9% de las compañías consultadas alude a la “Elevada competencia entre pymes a la hora de captar fondos”, como un problema importante para acceder a ellos.

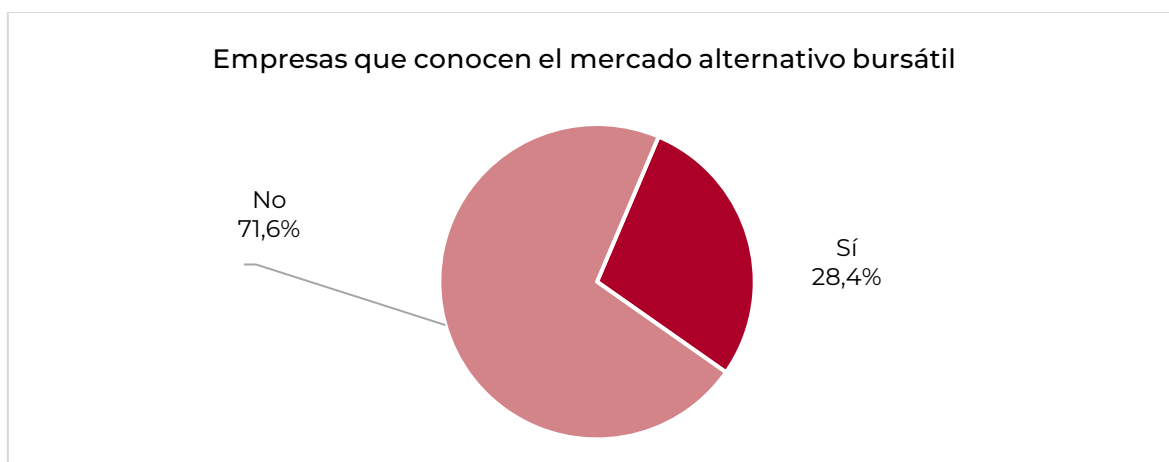
En el apartado “Otros” (4,6% de las empresas de la muestra), se alude principalmente al desconocimiento.

4.2.5 Conocimiento del mercado alternativo bursátil o BME Growth

El mercado alternativo bursátil (MAB) es una herramienta complementaria de financiación de la que pueden beneficiarse las pymes que tenga expectativas de crecimiento. Se trata de un mercado financiero adaptado a las pequeñas y medianas empresas, en el que pueden comenzar a cotizar.

Se preguntó a las empresas encuestadas por el conocimiento del mercado alternativo bursátil y por los principales determinantes del acceso de las pymes al mismo.

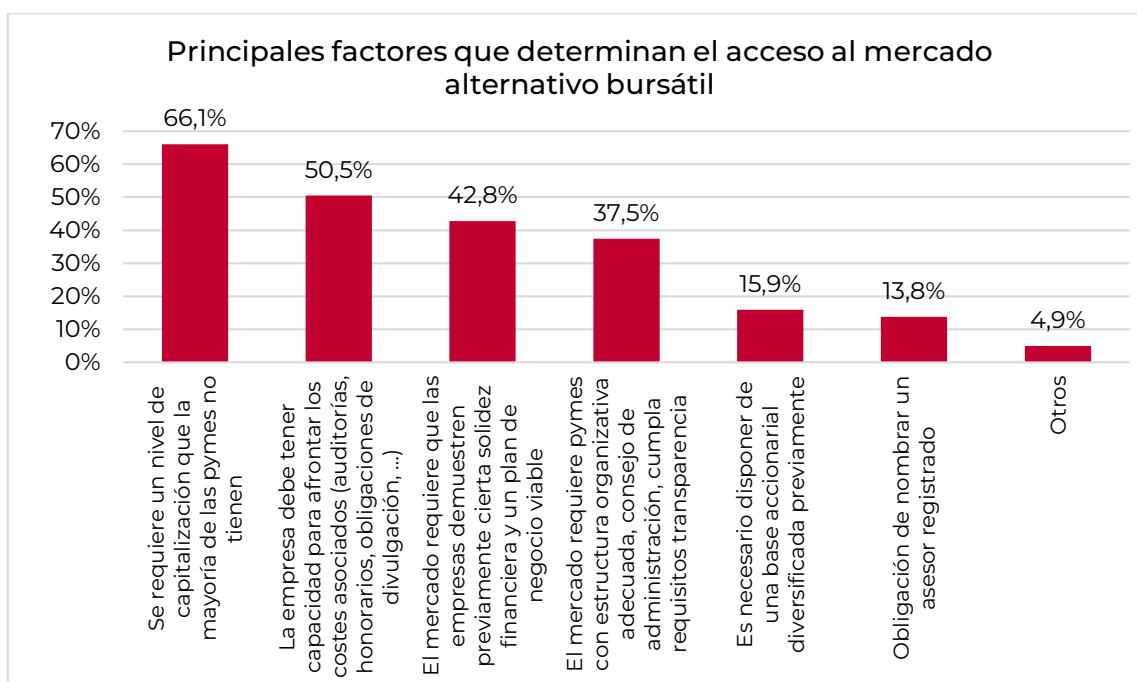
Gráfico 30. Conocimiento del mercado alternativo bursátil.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados alcanzados, el 28,4% de las compañías de la muestra conocen este recurso, mientras que el 71,6% restante no está al tanto de este mercado.

Gráfico 31. Factores que establecen el acceso al MAB.



Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a los factores que determinan el acceso de las pymes al MAB, las empresas que conocen este mercado consideran como el más relevante, que “Se requiere un nivel de capitalización que la mayoría de las pymes no tienen” (66,1% de las pymes consultadas que conocen este mercado señala este factor), seguido por la necesidad de que “La empresa debe tener capacidad para afrontar los costes asociados (auditorías, honorarios, obligaciones de divulgación, ...)” (50,5%).

En tercer lugar, un porcentaje importante de estas empresas señala también el requisito de que “El mercado requiere que las empresas demuestren cierta solidez financiera y un plan de negocio viable” (42,8%). Además, el 37,5% de las pymes encuestadas señala que “El mercado requiere pymes con estructura organizativa adecuada, consejo de administración, que cumpla los requisitos de transparencia”.

Finalmente, un porcentaje menor identifica como elementos determinantes para acceder al MAB la condición de que “Es necesario disponer de una base accionarial diversificada previamente” (15,9%) y la “Obligación de nombrar un asesor registrado” (13,8%).

► RECUADRO ► Resultados talleres: financiación

INFORMACIÓN DEL TALLER

La Cámara de Comercio de Madrid albergó el taller enfocado en el acceso a financiación de las pymes. La inauguración del acto estuvo a cargo de la subdirectora gerente de la Cámara de Madrid, Elsa Salvadores.

Andrés Pereda, director de Desarrollo Corporativo de la Cámara de España contextualizó los objetivos del taller.

La mesa de debate estuvo moderada por Elena García, directora de Relaciones Externas del Distrito Centro del Banco Sabadell.

Formaron parte de esta mesa Andrés Díaz, CFO de Kern Terminal y Premio Pyme Madrid 2024; Alberto Linares, director gerente de Afandecor; y José Luis Vega, CEO de Desfase.

Entre los distintos asuntos tratados, se abordaron las diferentes formas de financiación que utilizaba cada empresa, tanto instrumentos públicos como privados, y los beneficios y problemáticas que habían identificado. Asimismo, se mencionaron las dificultades de las pequeñas y medianas empresas para acceder, principalmente, a los instrumentos públicos de financiación, pero también en ocasiones a los créditos bancarios y otros recursos financieros tradicionales, teniendo, por tanto, que recurrir a alternativas como socios, fondos de inversión o microcréditos como los *crowdfunding*.

CONCLUSIONES

BARRERAS

- Las empresas coinciden en señalar a la financiación como uno de los elementos que condicionan su crecimiento. Acceder a fuentes de financiación en fases tempranas del negocio es fundamental para crecer y consolidarse en el mercado. Por ello, es importante informar a los emprendedores de la existencia de ayudas públicas a las que se pueden acoger. No obstante, las empresas participantes son escépticas en cuanto a las posibilidades que ofrece la financiación pública. En su opinión, tiende a ser menos competitiva que la privada y no llega siempre.
- En general, si no hay dificultad para utilizar financiación bancaria tradicional y las condiciones que ofrecen los bancos son aceptables, existe la percepción entre las empresas de que las nuevas formas de financiación no aportan mucho y suelen ser más caras.
- Un problema muy importante en lo que se refiere a la financiación no bancaria es el desconocimiento de las herramientas disponibles, corroborando de esta forma el resultado de la encuesta que indica que solo el 12% de las empresas encuestadas conoce las nuevas formas de financiación no bancaria que se detallan en la Ley Crea y Crece.
- En ese sentido, las empresas participantes en el foro señalan que hay tantos mecanismos de financiación no convencional, que es imposible conocer todas las posibilidades. Además, no existe un sitio centralizado a través del cual acceder a las opciones disponibles, lo que crea confusión. Esto lleva a las empresas a descartar la opción de financiarse utilizando mecanismos alternativos a la financiación bancaria tradicional o, en su defecto, a tener que contratar asesoramiento especializado para

poder identificar las alternativas de financiación no bancaria que se ajusten mejor a sus necesidades, lo que tiene un coste.

- Otro obstáculo que hace que las empresas no acudan a financiarse a través de vías alternativas a la financiación bancaria tradicional es la falta de una cultura interna abierta a ello. Algunos empresarios, por ejemplo, creen que acudir a capital externo para financiarse les obligaría a ceder parte del control de la compañía y/o a asumir las decisiones que sobre el desarrollo del negocio puedan tomar los nuevos inversores.
- alguna de las empresas participantes en el taller sí tiene experiencia en lo que a formas de financiación no convencional se refiere. En ese caso, se apunta que los fondos de inversión y otros tipos de inversión no convencional (aunque esto también es extensible a la financiación bancaria tradicional), prefieren financiar actividades de fabricación de bienes, antes que las actividades de servicios. Es decir, es más fácil conseguir financiación de cualquier tipo si la empresa pertenece al sector industrial.
- Respecto a las entidades financieras tradicionales se puso de manifiesto durante el taller que la necesidad de garantizar los préstamos concedidos mediante avales supone un riesgo. En ese sentido cerca del 50% de las empresas encuestadas durante el trabajo de campo llevado a cabo considera que las entidades financieras exigen demasiadas garantías y avales, lo que supone una barrera para poder acceder a este tipo de financiación.
- También se puso especial atención a la financiación de la I+D+i. En general, las empresas son muy escépticas con las líneas de financiación que ponen a su disposición las AAPP. Se quejan de que se trata de financiación que acaba canalizándose hacia las grandes empresas. Además, para una empresa pequeña resulta imprescindible contratar los servicios de consultoras externas que les ayuden a seleccionar los mecanismos que mejor se adapten a sus necesidades, lo que implica un coste que no todas las empresas están dispuestas a asumir.
- Los requisitos establecidos para acceder a algunas ayudas de la Administración sitúan a muchas empresas en una especie de indeterminación. Según los criterios definidos por las AAPP, hay compañías que no se corresponden con ninguna categoría de pyme, porque superan los 250 trabajadores, pero tampoco se ajustan a la tipología de las empresas grandes. Las ayudas actualmente existentes están destinadas a pymes, startups o empresas de impacto social (que suelen ser multinacionales). De modo que dejan fuera a empresas que ya no son pymes, pero tampoco responden a la definición de empresa con impacto social.
- En el extremo opuesto, en relación con algunos de los mecanismos de ayudas o de financiación ya existentes, las empresas señalan que parecieran estar diseñados para compañías muy concretas, que tienen un perfil estratégico para la Administración. Los requisitos de acceso son demasiado restrictivos y dejan fuera a la gran mayoría del tejido productivo.

LECCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- En relación con el exceso de información existente sobre las distintas posibilidades de financiación no bancaria, las empresas participantes en el taller pusieron de manifiesto la necesidad de disponer de una herramienta centralizada, tipo ventanilla única, a través de cual se pueda acceder a toda la información disponible relativa a este tema. Esto facilitaría mucho el conocimiento de las distintas posibilidades, lo que impulsaría su utilización.
- En cualquier caso, antes de acceder a cualquier tipo de financiación se requiere una planificación interna que permita dilucidar qué necesita la empresa y para qué fines. En general, eso se hace más necesario conforme las compañías van creciendo y consolidándose en el mercado. Esta planificación es imprescindible para ajustar las necesidades de financiación a los flujos de tesorería. El objetivo sería el de tener siempre la tesorería en positivo. Posteriormente, la financiación bancaria tradicional o

la financiación no bancaria servirían de apoyo a esa regla, para llegar donde la tesorería no puede (inversiones, por ejemplo).

- Como complemento a lo anterior, se aconseja planificar los cobros, desarrollando un esquema que permita cumplir con el objetivo de tener siempre la tesorería en positivo. Es decir, utilizar a los clientes como fuente de financiación. Esto es más fácil de llevar a cabo en las empresas de servicios, ya que los procesos productivos de las empresas industriales hacen que los pagos no siempre se reciban cuando se necesitan (en general, se hace frente al proceso de fabricación antes de recibir el pago tras la entrega del producto).
- Otro punto de vista es el de la internacionalización. Ésta suele resultar útil ya que reduce riesgos debido a la mayor diversificación del negocio, lo que facilita el acceso a la financiación en general.
- En lo que respecta específicamente a algunas formas de financiación no bancaria, pero sí conocidas, como puede ser la entrada de inversores externos, una de las empresas participantes en el taller con experiencia en este aspecto señala que, en general, este tipo de inversores no suelen involucrarse en la gestión de la empresa. Lo que sí pretenden es estar informados sobre el desarrollo del negocio, por razones obvias.

PROPUESTAS

- Puesta en marcha de una ventanilla única que sobre financiación no bancaria en la que se incluyan todas las modalidades de financiación de este tipo que existen, de tal manera que la empresa pueda elegir la que mejor se adapte a sus necesidades.
- Los procedimientos llevados a cabo desde las Administraciones deben revisarse de manera periódica, para garantizar su adecuación y mejora continua.
- Los instrumentos y mecanismos que se diseñen para apoyar la actividad empresarial deben tener en cuenta las particularidades y necesidades diferenciales que tienen las compañías en función de sus características como, por ejemplo, el sector o el tamaño. En este último caso, sería recomendable no regirse por la clasificación tradicional entre pymes y grandes empresas, ya que hay compañías pertenecientes a este último grupo con características muy diferentes a las de los grandes grupos empresariales. Es imprescindible que desde la administración se realice una segmentación atendiendo a ello, de modo que el recurso ofrecido responda de manera efectiva a los problemas existentes, las necesidades y capacidades de las empresas a las que se quiere llegar.

4.3 Bloque Regulación

La existencia de regulación innecesaria, obsoleta, desproporcionada o de mala calidad supone un impacto económico relevante sobre las empresas que en ocasiones afecta al desarrollo normal de su actividad.

En España, a pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años, aún existen posibilidades para intensificar la reducción de cargas administrativas y regulatorias, y avanzar en el desarrollo de marcos regulatorios coordinados y de calidad.

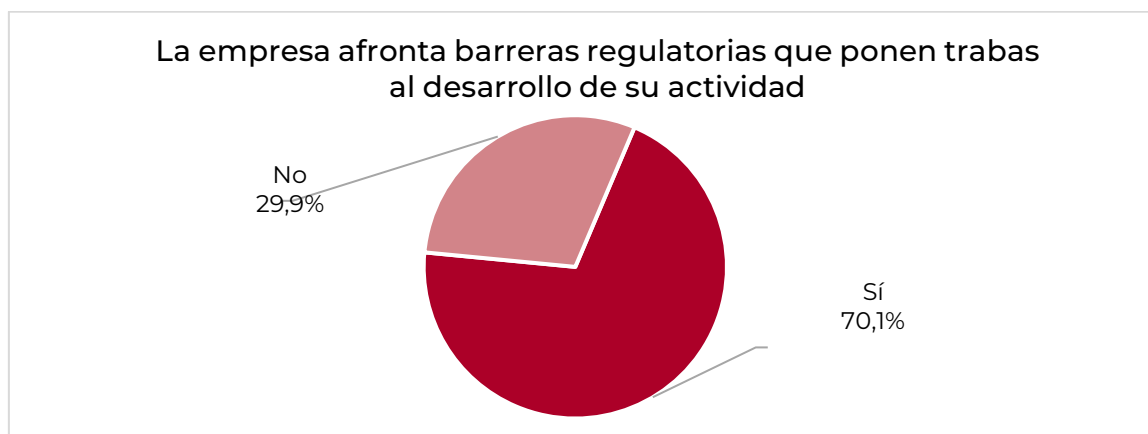
Por una parte, con carácter general existe margen de mejora en determinados sectores para progresar en lo que se refiere a la unidad de mercado. En este sentido, en la Conferencia Sectorial para la mejora regulatoria y el clima de negocios celebrada en septiembre de 2024 se lanzó la iniciativa “Régimen 20” para identificar y buscar soluciones en áreas concretas donde se hayan detectado obstáculos para las empresas. Por otra parte, con carácter más concreto, existe normativa en tramitación o en negociación en la Unión Europea, cuyo contenido preocupa especialmente a las pymes. Entre esta normativa se encuentra la medioambiental, la de morosidad o la de carácter social.

Las preguntas incluidas en este bloque están orientadas a conocer la opinión de las empresas de la muestra sobre la regulación y la burocracia existentes en la actualidad, que las afectan directamente y al entorno en el que opera.

4.3.1 Barreras regulatorias que suponen trabas al desarrollo normal de la actividad empresarial

La primera pregunta indaga sobre la percepción que tienen las empresas de la muestra sobre la existencia de barreras regulatorias que dificultan el desarrollo de su actividad.

Gráfico 32. Existen barreras regulatorias que dificultan el desarrollo de la actividad



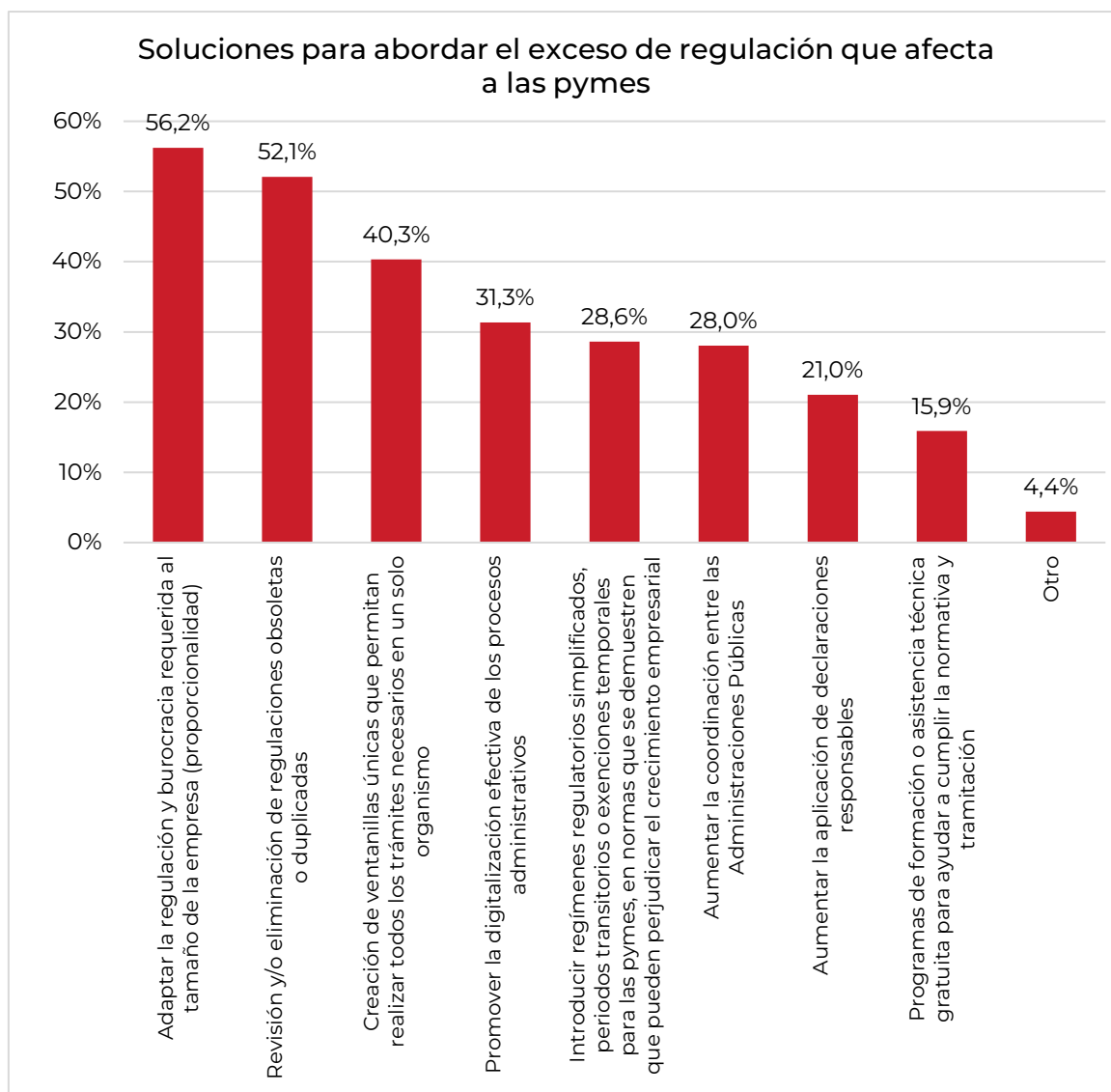
Fuente: Elaboración propia

Entre las empresas encuestadas existe una percepción generalizada de sobrecarga normativa. Así se pone de manifiesto en los resultados alcanzados según los cuales 7 de cada 10 empresas de la muestra (70,1%) consideran que las regulaciones actuales representan barreras que dificultan el funcionamiento normal de su negocio. Por el contrario, para el 29,9% de las compañías, la regulación no supone ninguna traba.

4.3.2 Soluciones para abordar el exceso de regulación

Se solicitó a las empresas de la muestra que afirman haber afrontado barreras regulatorias, que seleccionaran las posibles soluciones para abordar el problema de sobrecarga normativa que las afecta.

Gráfico 33. Posibles soluciones para afrontar el exceso de regulación en las pymes.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados alcanzados, entre las medidas propuestas, las que más acuerdo suscitan son “Adaptar la regulación y la burocracia requerida al tamaño de la empresa (proporcionalidad)” (56,2%) y “Revisión y/o eliminación de regulaciones obsoletas o duplicadas” (52,1%).

En tercer lugar, la “Creación de ventanillas únicas que permitan realizar todos los trámites necesarios en un solo organismo” es seleccionada por el 40,3% de las empresas encuestadas.

Alrededor de un 30% de las compañías consideran también como soluciones posibles “Promover la digitalización efectiva de los procesos administrativos” (31,3%); “Introducir regímenes regulatorios simplificados, periodos transitorios o exenciones temporales

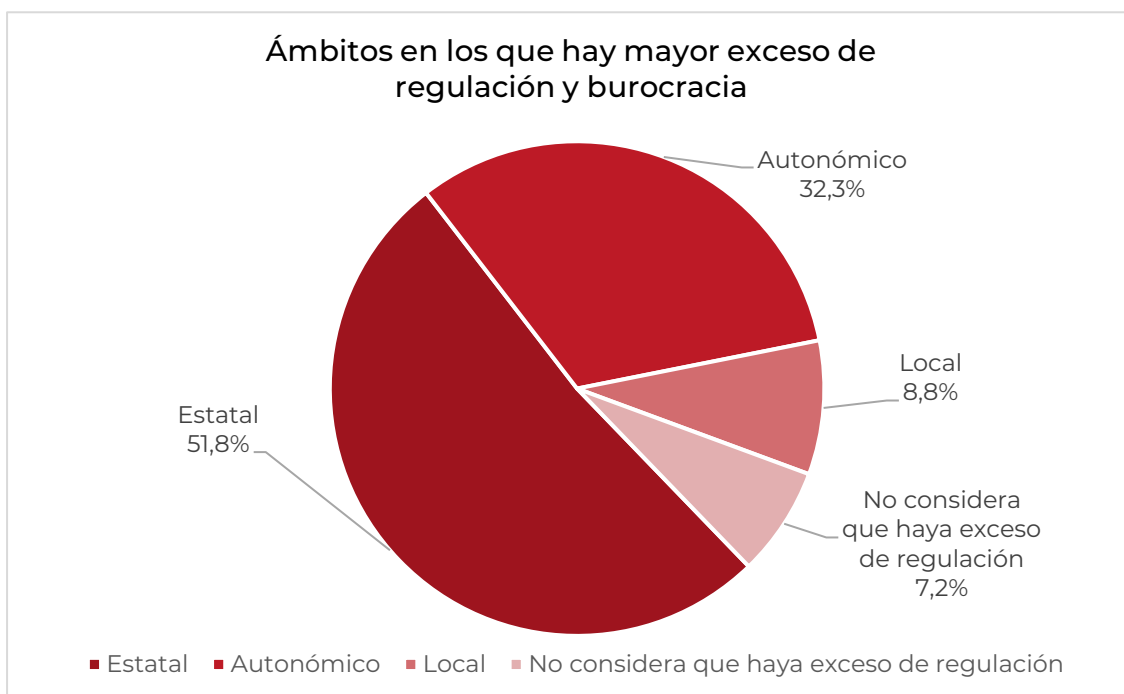
para las pymes, en normas que se demuestren que pueden perjudicar el crecimiento empresarial” (28,6%); y “Aumentar la coordinación entre las Administraciones Públicas” (28,0%).

Por último, un 21,0% de las empresas opina que “Aumentar la aplicación de declaraciones responsables” podría ser de utilidad para reducir las trabas regulatorias y un 15,9% selecciona “Programas de formación o asistencia técnica gratuita para ayudar a cumplir la normativa y tramitación”.

4.3.3 Exceso normativo y la burocracia por ámbitos (Estatal, Autonómico o Local)

Se indaga también, en particular, sobre los ámbitos donde las empresas perciben mayor exceso de regulación y burocracia.

Gráfico 34. Regulación y burocracia en la Administración.



Fuente: Elaboración propia

En este sentido, algo más de la mitad de las compañías de la muestra (51,8%) señalan el Estatal como el ámbito con mayor sobrecarga normativa y administrativa, en tanto que un 32,3% señalan al Autonómico como el más burocratizado y regulado. En último lugar se sitúa el ámbito Local, seleccionado por el 8,8% de las empresas encuestadas.

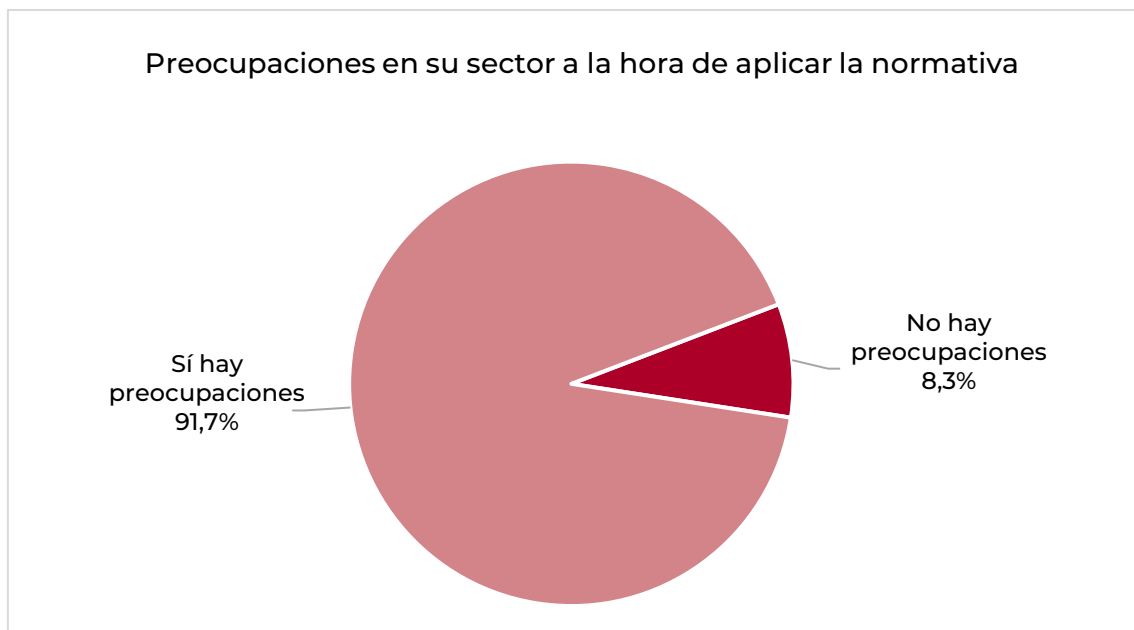
Por otro lado, para un 7,2% de las compañías consultadas, no existe exceso de regulación en ninguno de los ámbitos.

4.3.4 Preocupación de las empresas a la hora de aplicar la normativa

La mayoría de las empresas de la muestra han confirmado que deben afrontar barreras regulatorias que ponen trabas al desarrollo de su actividad y que ese exceso de regulación se centra, sobre todo, en el ámbito estatal.

En cualquier caso, ¿están las pymes preocupadas a la hora de aplicar las normativas a las que tienen que hacer frente? Y, si es así, ¿en qué ámbitos existe mayor preocupación?

Gráfico 35. Preocupación a la hora de aplicar la normativa.

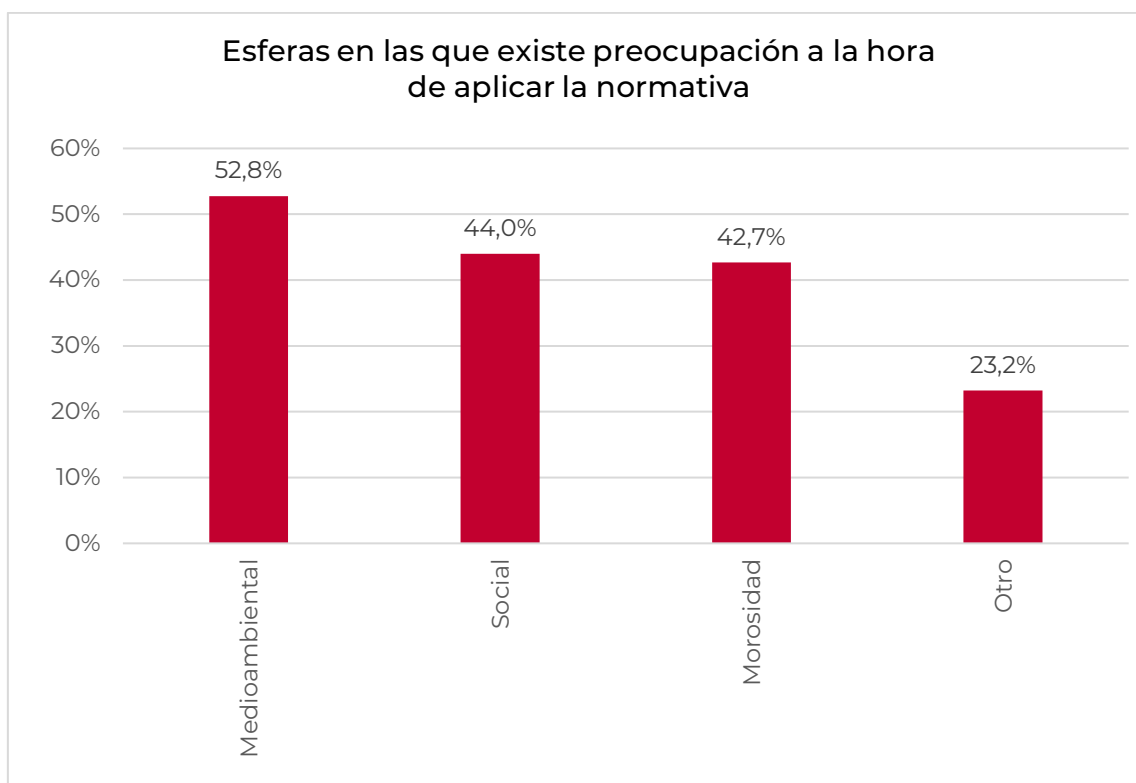


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados alcanzados, parece que el cumplimiento regulatorio supone una carga de peso para las empresas consultadas. En particular, el 91,7% de las compañías manifiesta que la aplicación de la normativa en su sector de actividad representa una preocupación.

Solo el 8,3% de las pymes encuestadas no están preocupadas a la hora de cumplir con la normativa que las afecta.

Gráfico 36. Ámbitos en los que existe preocupación ante la aplicación de la normativa.



Fuente: Elaboración propia

Entre las esferas normativas que producen mayor inquietud a las pymes destaca, especialmente, la medioambiental, seleccionada por el 52,8% de las empresas que manifiestan preocupación a la hora de aplicar la legislación.

También la esfera social y la regulación relacionada con la morosidad suscitan intranquilidad a un porcentaje importante de compañías (44,0% y 42,7%, respectivamente).

Inicialmente, además de los 3 ámbitos anteriores, la pregunta incluía la opción "Otro", señalada por el 23,3% de las empresas de la muestra. No obstante, dentro de este apartado se pudo identificar un patrón común, ya que la mayoría de las empresas que marcaban esta opción se referían a la fiscalidad como una esfera que generaba preocupación entre las empresas. Por este motivo se decidió extraer esta respuesta como una opción independiente.

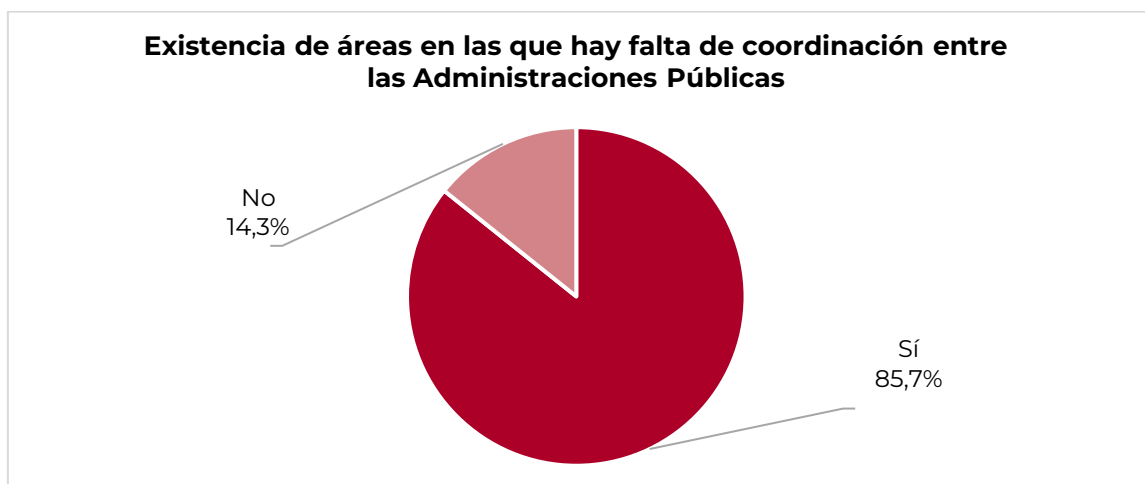
En total, un 16,1% de las pymes de la muestra declara intranquilidad a la hora de aplicar la normativa fiscal, porcentaje que, probablemente, hubiera sido superior de haber incluido esta esfera regulatoria entre las opciones de respuesta.

En el resto apartado "Otro" (7,2%) se incluyen, sobre todo, normativas específicas de carácter sectorial (transporte y logística, tramitaciones urbanísticas, legislación relativa al turismo, ...).

4.3.5 Coordinación entre las Administraciones Públicas y áreas de mejora

El trabajo conjunto y la interacción entre los diferentes niveles de gobierno - Administración General del Estado, Administración Autonómica y Administración Local - ha sido también objeto de estudio. A este respecto, se solicitó la opinión de las pymes que han respondido el cuestionario, sobre la coordinación existente entre las diferentes áreas de las Administraciones Públicas.

Gráfico 37. Falta de coordinación entre AA. PP.

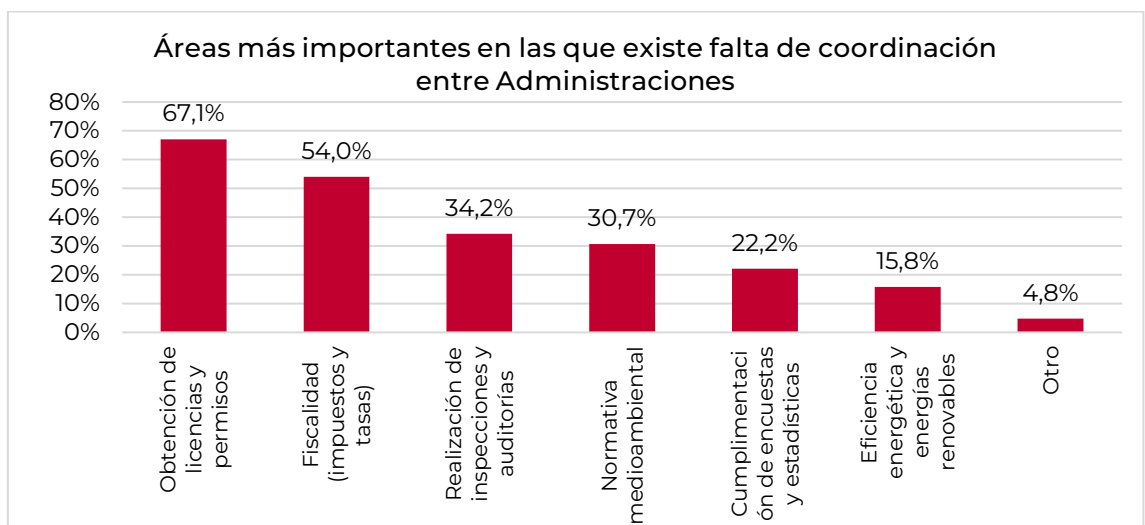


Fuente: Elaboración propia

Los resultados indican que la gran mayoría de las empresas encuestadas (85,7%) considera que existen áreas en las que la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno es mejorable.

Solo el 14,3% de estas empresas cree que no existe falta de coordinación entre las distintas administraciones.

Gráfico 38. Áreas en las que existe falta de coordinación.



Fuente: Elaboración propia

Entre las pymes de la muestra que consideran que existe falta de coordinación entre administraciones, las áreas en las que esa falta de coordinación es más evidente son “Obtención de licencias y permisos” y “Fiscalidad”, señaladas por un 67,1% y un 54,0% de las compañías, respectivamente.

Alrededor de un tercio de las empresas de la muestra consideran también “Realización de inspecciones y auditorías” (34,2%) y “Normativa medioambiental” (30,7%), como áreas de relevancia donde la coordinación interadministrativa es mejorable.

Una proporción menor señala también la necesidad de mayor coordinación en la “Cumplimentación de encuestas y estadísticas” (22,2%) y en “Eficiencia energética y energías renovables” (15,8%).

► RECUADRO ► Resultados talleres: regulación y pymes

INFORMACIÓN DEL TALLER

El taller sobre buenas prácticas regulatorias y de negocio para las pymes españolas se celebró en la Cámara de Sevilla. Esta sesión se centró en los retos regulatorios y formativos a los que se enfrentan las pymes. La apertura del acto estuvo a cargo de Salvador Fernández, gerente de la Cámara y la contextualización de la sesión la realizó Isabel Puig, presidenta de la Comisión de Pymes de la Cámara de Comercio de España.

En cuanto a los ponentes, la mesa de debate estuvo formada por Javier Sánchez, gerente de Integra Facility Services; Sonia Arias, directora de EBV Consulting & Learning; y Manuel Terriza, CEO de Business GO.

La mesa fue moderada por el gerente de la Cámara sevillana.

Los empresarios hablaron sobre las áreas en las que adaptarse y seguir la regulación vigente es más complicado. Se destacó la legislación medioambiental, debido a su dispersión normativa que dificulta su conocimiento y cumplimiento, y la regulación en materia fiscal y administrativa en general, por sus constantes modificaciones y por la carga burocrática que supone para las empresas. Otro sector normativo mencionado fue la legislación en materia de protección de datos y de ciberseguridad, por su novedad y desconocimiento.

En cuanto a las cuestiones formativas, el debate giró en torno a la formación profesional dual. En este punto todos estuvieron de acuerdo en que, a pesar de tratarse de una medida interesante para formar a los futuros trabajadores de una manera más práctica, no hay tejido empresarial suficiente para absorber la cantidad de alumnos inscritos. Además, en relación con la problemática de la obsolescencia de los programas educativos y la falta de trabajadores con los conocimientos técnicos necesarios, uno de los ponentes propuso trabajar de la mano de los centros educativos para moldear y flexibilizar dichos programas adaptándolos a las necesidades reales de las empresas.

CONCLUSIONES

BARRERAS

- Existe una percepción generalizada entre las pymes de la existencia de una carga administrativa y regulatoria que representa un sobrecoste (alteración de los procesos productivos, contratación de personal, ...) que, dependiendo de las características de la empresa y de la etapa en la que se encuentre, podrían resultar inasumibles. A ello se añade la continua generación de nuevas regulaciones desde todos los niveles (estatal, regional, local y europeo), que obliga a las empresas a estar en alerta y a realizar una actualización permanente. Como ejemplo, uno de los participantes en la mesa señala que su empresa se ha visto obligada a contratar una persona dedicada en exclusiva al seguimiento de los cambios normativos y de las repercusiones que los mismos tienen para la empresa y su actividad.
- En particular, desde el punto de vista tecnológico, la ciberseguridad, vinculada a la legislación relativa a la protección de datos, constituye un problema añadido para muchas empresas, en especial las de menor dimensión.
- En cuanto a la normativa medioambiental, destacan que, si bien las empresas de reducida dimensión suelen estar exentas de su cumplimiento, al final sí se ven afectadas indirectamente a través de la cadena de valor. La gran empresa se ve

obligada a exigir a las pymes que le proporcionan bienes o servicios intermedios, que cumplan con los requisitos medioambientales ya que así lo exige la normativa. Por tanto, la regulación medioambiental representa una carga indirecta para estas pymes.

- Esta normativa medioambiental supone un sobrecoste que, por ahora, no se valora en los concursos públicos que realiza la Administración, lo que perjudica claramente a las pymes a la hora de poder presentarse a los mismos.
- La morosidad constituye también un riesgo importante para la actividad empresarial. Las compañías recuerdan que sus obligaciones, como las fiscales o el abono de nóminas, “no esperan”. Sin embargo, el pago de sus facturas sí puede retrasarse e incluso la Administración puede ser, en ocasiones, el deudor en situación de retraso o impago de mayor peso entre sus clientes. En particular, para empresas pequeñas, el impago, o retraso en el pago, de alguno de sus clientes podría suponer la quiebra.
- En relación con esto último, y poniendo el foco exclusivamente en la morosidad (distinguiéndola del retraso en el pago), las empresas de la mesa ponen de manifiesto que la legislación no se suele cumplir. En ese sentido, existen impagos que no se litigan porque el coste que ello tiene no compensa el pago que se recibiría. Además, dudan que las empresas que no cumplen con la regulación se vean penalizadas.
- Por otro lado, existe un problema relacionado con las liquidaciones de IVA, las cuales no tienen en cuenta si la empresa ha cobrado o no. Es decir, muchas veces las empresas se ven obligadas a pagar el IVA de facturas que aún no se han cobrado debido a retrasos en el pago o al propio plazo fijado para el mismo.
- En cuanto a la normativa fiscal, las empresas participantes coinciden en el hecho de que parte de la información que se aporta a la hora de presentar el impuesto de sociedades, las cuentas anuales o de realizar alguna de las encuestas que exige el INE, coincide, por lo que no tiene sentido tener que proporcionarla cada vez que se cumplimenta alguno de estos formularios.

LECCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Resulta evidente que el cumplimiento de la regulación y la burocracia supone un sobrecoste para las empresas en términos de dinero y/o tiempo.
- En cuanto a la regulación relativa a la morosidad, las empresas señalan que, en términos generales no se cumple, que han aprendido a vivir con ello y que “es mayor el coste de litigar, que la deuda sin cobrar”. En este sentido, advierten que, la solución no pasa por legislar más sino por garantizar el cumplimiento de la regulación existente.
- En relación con lo anterior, solicitan que las reglas del juego sean iguales para todos los agentes. Es decir, lo que se les exige a las empresas debe también cumplirlo Administración, que muchas veces representa el deudor de mayor peso sobre su cartera.

PROPUESTAS

- Debería analizarse a fondo la conveniencia y necesidad real de ciertas exigencias impuestas por la normativa. A modo de ejemplo, se menciona la obligación de que todas las empresas de 50 o más trabajadores deben implementar un canal de denuncias, señalando que para compañías de una dimensión reducida un recurso de este tipo representa un coste que podría evitarse, por ejemplo, estableciendo un canal de denuncias común a nivel local o autonómico.
- Las certificaciones suponen un coste significativo para las empresas que repercute en el precio final que muchas veces el cliente no conoce ni entiende. En este sentido, se propone la realización de campañas de información y sensibilización sobre los requisitos que deben cumplir las empresas en materia de sostenibilidad medioambiental, de modo que el cliente comprenda el coste que ello representa al

tiempo que valore la contribución al medioambiente que tanto empresa como cliente realizan asumiendo este coste adicional.

- La Administración debería simplificar y mejorar la gestión de sus compromisos para evitar el menoscabo que supone para las empresas el retraso en los pagos.
- Los diferentes organismos y niveles administrativos deberían coordinarse mejor en materia de recaudación y de pagos. Las empresas manifiestan la incoherencia, la ineficiencia e incluso el riesgo que les supone tener que abonar sus impuestos al tiempo que la Administración se retrasa en el abono de sus facturas.
- En relación con esto último algunas empresas proponen la aplicación del concepto “compensación de deudas” de tal manera que los impagos o retrasos de la Administración, se compensen reduciendo en la misma cuantía los impuestos que las empresas tienen que abonar.
- Es necesario valorar el esfuerzo que hacen las empresas en lo que a sostenibilidad se refiere, premiando a las que son sostenibles. En las licitaciones públicas sería conveniente incorporar a los criterios de adjudicación requisitos relativos al cumplimiento de las exigencias en materia de sostenibilidad. Se podría comenzar incluyendo entre estos criterios de adjudicación la posesión de certificados medioambientales.
- A nivel europeo, es importante evitar la competencia desleal. Una opinión generalizada entre las empresas es la necesidad de igualar las reglas de juego que afectan a las compañías de la UE y a las no comunitarias. Garantizar reglas y estándares comunes que impidan que las empresas de otros países cuenten con una ventaja competitiva sobre las que operan en nuestros países.
- En relación con lo anterior, se señala la necesidad de aumentar los controles/inspecciones. De acuerdo con las empresas “cada uno sabe en su sector quién lo está haciendo mal” y en este sentido proponen la creación de una oficina a nivel nacional para recoger las denuncias de las malas prácticas que se detecten.

4.4 Bloque Internacionalización

La base exportadora española está muy fragmentada. El tamaño de las empresas exportadoras en España es inferior al que tienen en nuestros principales socios europeos. Por ejemplo, La inmensa mayoría de las empresas exportadoras son pymes (98,2%), pero tan solo representan el 42,3% del valor exportado, frente al 57,7% de las grandes empresas.

La primera línea de actuación de la Actualización de la Estrategia de Internacionalización de la Economía Española 2017-2027 es la “Adaptación constante e innovadora a las necesidades de las empresas”. El primer paso para ello es mejorar el conocimiento de las pymes y de su actividad en el exterior, para diseñar herramientas, programas e instrumentos adaptados a sus necesidades.

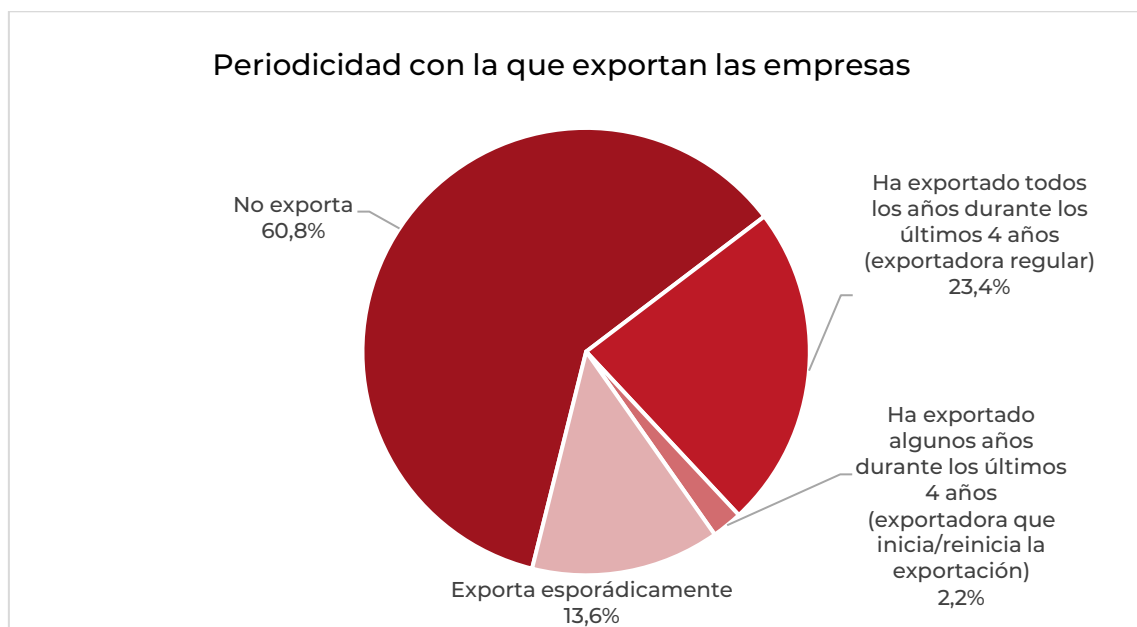
Para profundizar en estos temas, se consulta a las empresas de la muestra sobre los obstáculos que encuentran en su proceso de internacionalización y sobre el grado de conocimiento de los instrumentos de apoyo existentes, entre otras cosas.

4.4.1 Periodicidad con la que exportan las empresas

La visión que tienen las empresas sobre el proceso de internacionalización difiere en función de su punto de vista respecto de esa internacionalización. Los obstáculos que encuentran a la hora de exportar o su visión de las herramientas de apoyo a la exportación cambiará dependiendo de si son empresas exportadoras habituales, si exportan esporádicamente o si no exportan.

Por ello, la primera pregunta del bloque pretende identificar las características de las empresas en cuanto a su grado de internacionalización para, a partir de ahí, adaptar el resto del cuestionario a cada situación.

Gráfico 39. Periodicidad en la exportación.



Fuente: Elaboración propia

El 60,8% de las pymes de la muestra no exporta, el 13,6% exporta esporádicamente, el 2,2% es exportadora intermitente (solo ha exportado algunos años durante los últimos

4) y, por último, el 23,4% de las empresas encuestadas afirma ser exportadora regular (ha exportado todos los años durante los últimos 4).

Esta distribución de las empresas en función de su grado de exportación debería tomarse a título orientativo. Como se describió en el apartado metodológico, existe un sesgo de selección de muestra que no permite extrapolar estos resultados al conjunto de las pymes españolas.

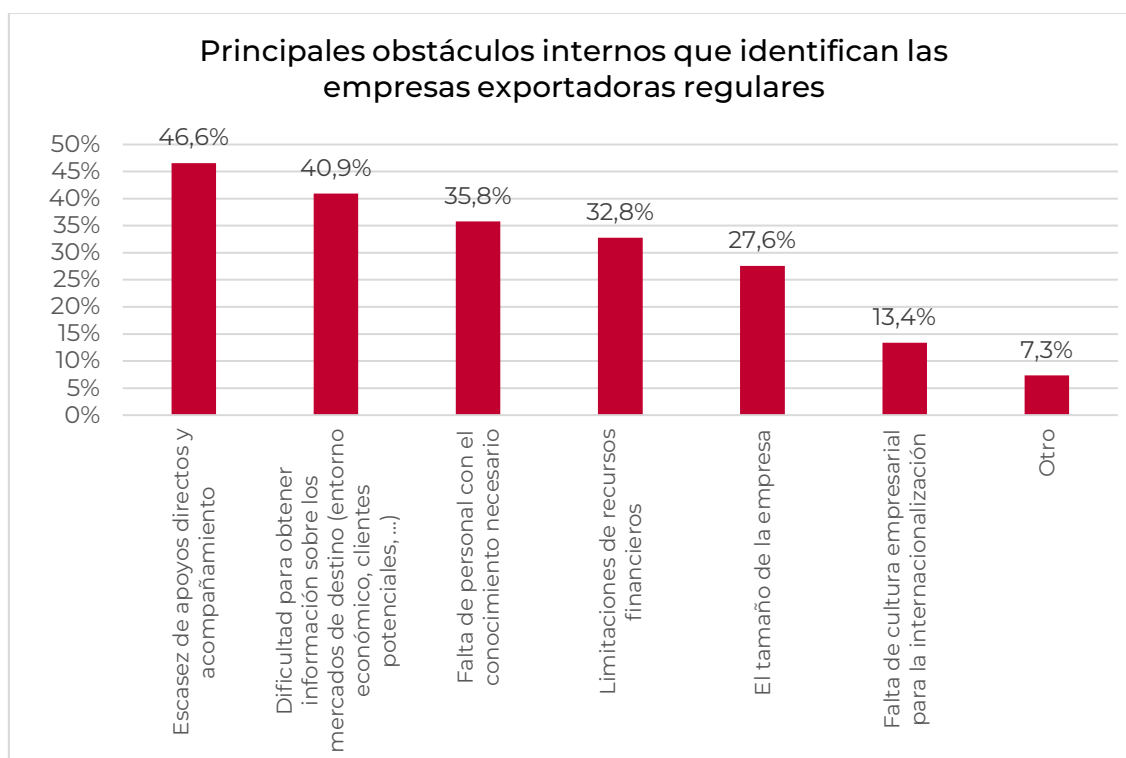
4.4.2 Exportadoras regulares

El siguiente bloque de preguntas es específico para las exportadoras regulares, que suponen el 23,4% de las empresas de la muestra.

Exportadoras regulares. Obstáculos internos que identifican en su actividad exportadora

La experiencia acumulada por las empresas exportadoras regulares en su proceso de internacionalización es sumamente valiosa para identificar de primera mano los obstáculos que deben superar para acceder y consolidarse en los mercados extranjeros. A lo largo del tiempo, estas empresas han desarrollado un conocimiento profundo sobre las barreras comerciales, culturales, legales y logísticas que pueden surgir, lo que les otorga una perspectiva única y práctica sobre las dificultades inherentes a la expansión internacional.

Gráfico 40. Obstáculos internos que enfrentan las empresas exportadoras regulares.



Fuente: Elaboración propia

La “Escasez de apoyos directos y acompañamiento” es el principal obstáculo desde la perspectiva interna de la empresa, al que enfrentan las pymes exportadoras regulares de la muestra en su expansión internacional. Un 46,6% de ellas identificaron esta barrera. “Dificultad para obtener información sobre los mercados de destino” es un

problema para el 40,9% de las pymes exportadoras regulares encuestadas y la “Falta de personal con el conocimiento necesario” es una barrera para el 35,8% de ellas.

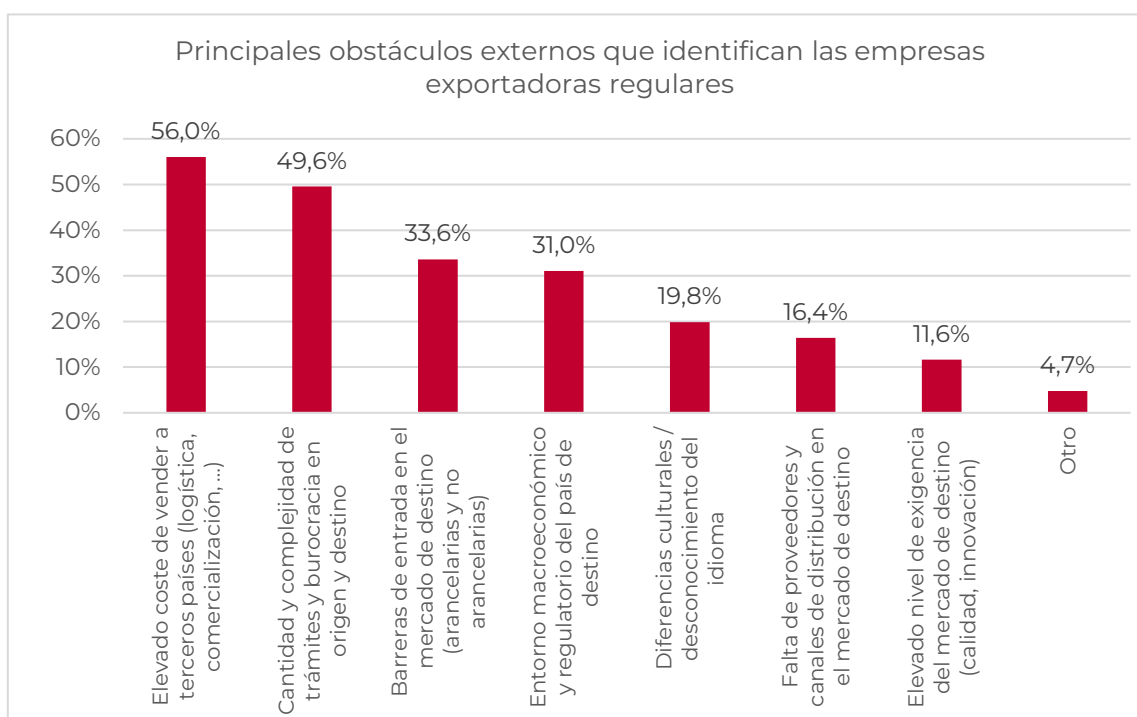
“Limitaciones de recursos financieros”, “El tamaño de la empresa” y la “Falta de cultura empresarial para la internacionalización” es una barrera para el 32,8%, el 27,6% y el 13,4% de las empresas exportadoras regulares de la muestra, respectivamente.

Del apartado “Otro”, señalado por el 7,3% de las empresas no se puede extraer un patrón claro que destaque.

Exportadoras regulares. Obstáculos externos que identifican en su actividad exportadora

Desde el punto de vista externo a la empresa, los obstáculos en el proceso de internacionalización que pueden encontrar las empresas son diferentes.

Gráfico 41. Obstáculos externos que enfrentan las empresas exportadoras regulares.



Fuente: Elaboración propia

Las principales barreras que enfrentan las empresas exportadoras regulares desde el punto de vista externo son el “Elevado coste de vender a terceros países” (56,0% de las pymes exportadoras regulares de la muestra señaló este obstáculo), la “Cantidad y complejidad de trámites y burocracia en origen y destino” (49,6%), y las “Barreras de entrada en el mercado de destino” (33,6%).

El “Entorno macroeconómico y regulatorio del país de destino” es un obstáculo para el 31,0% de las empresas exportadoras regulares de la muestra y las “Diferencias culturales/desconocimiento del idioma” lo es para el 19,8% de las mismas.

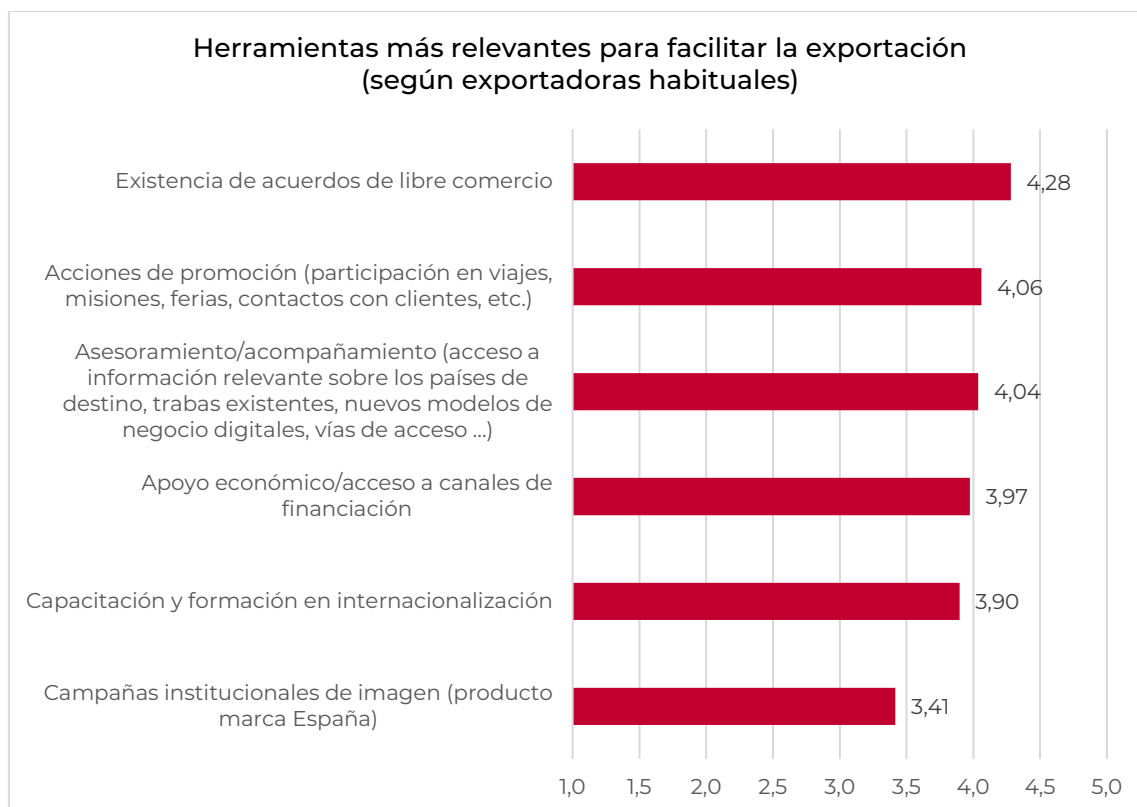
La “Falta de proveedores y canales de distribución en el mercado de destino” y el “Elevado nivel de exigencia del mercado de destino” solo representa un obstáculo para el 16,4% y el 11,6%, respectivamente, de este tipo de empresas.

Exportadoras regulares. Herramientas relevantes para facilitar la exportación

Igual que existen obstáculos en el proceso de internacionalización de las pymes, también hay herramientas que pueden ayudar en ese camino. Se pidió a las empresas de la muestra que valoraran una serie de herramientas en función de su utilidad para facilitar la exportación de sus productos o servicios.

La valoración oscila entre 1- nada importante a 5- muy importante.

Gráfico 42. Herramientas que facilitarían la exportación.



Fuente: Elaboración propia

La herramienta más útil para facilitar las exportaciones, según las empresas exportadoras regulares de la muestra es la “Existencia de acuerdos de libre comercio”, que alcanza una puntuación de 4,28 sobre 5,0.

El segundo instrumento en importancia son las “Acciones de promoción”, valorada con un 4,06 de media por las pymes exportadoras encuestadas.

El “Asesoramiento/acompañamiento” también obtuvo una valoración superior a 4,0 sobre 5,0 por parte de las empresas encuestadas (4,04).

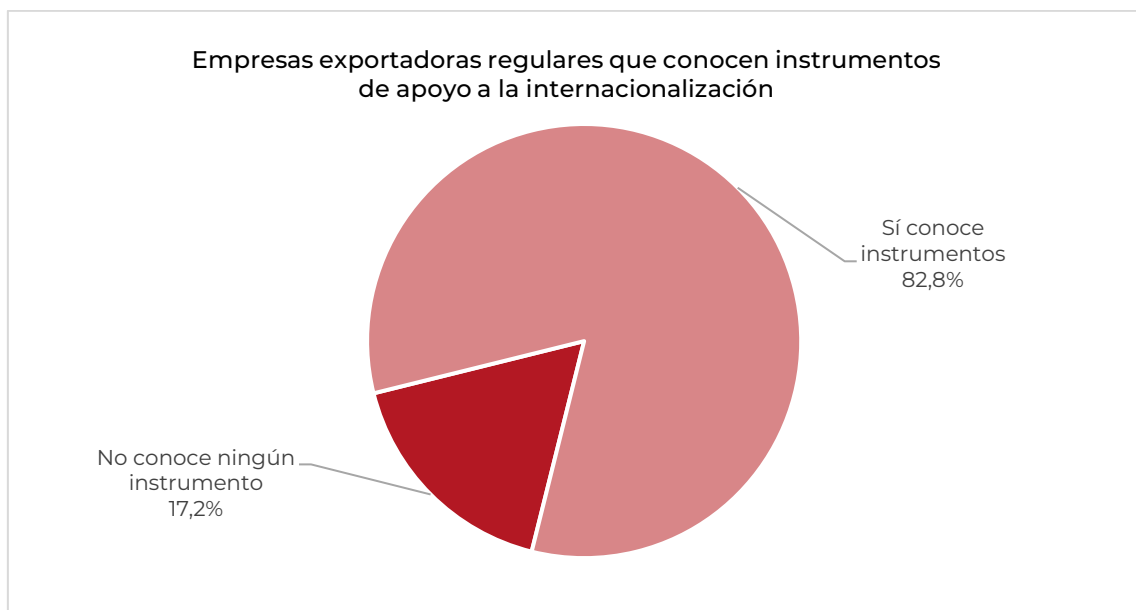
“Apoyo económico/acceso a canales de financiación”, “Capacitación y formación en internacionalización” y “Campañas institucionales de imagen” son herramientas valoradas por debajo de 4,0 sobre 5,0 (3,97; 3,90; 3,41; respectivamente).

Exportadoras regulares. Instrumentos de apoyo a la internacionalización

Existen una serie de instrumentos de apoyo a la internacionalización que pretenden facilitar la actividad exportadora de las empresas, y que son susceptibles de ser utilizados por éstas en su proceso de salida al exterior.

En este punto sería útil conocer el grado de eficacia que tiene este tipo de mecanismos para las pymes exportadoras regulares.

Gráfico 43. Instrumentos para apoyar la internacionalización de las empresas.

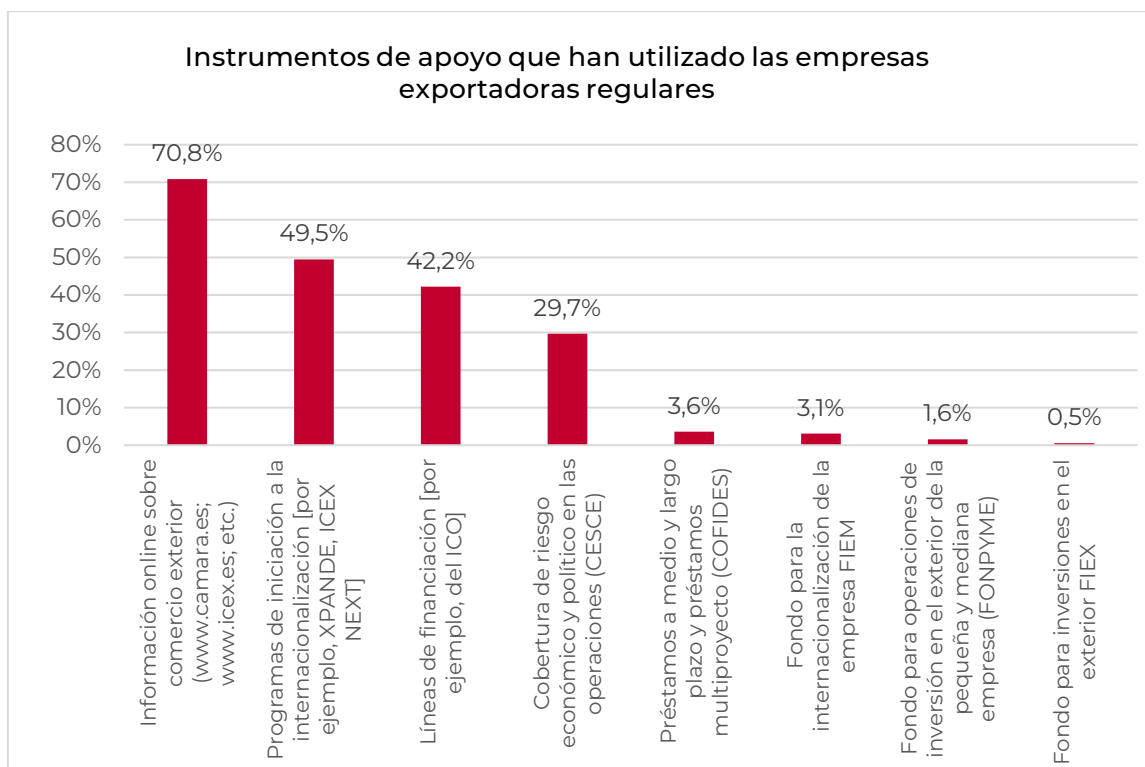


Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de las pymes exportadoras regulares encuestadas conocen instrumentos de apoyo a la internacionalización. El 82,8% de ellas así lo afirma.

Solo el 17,2% no conoce ningún instrumento de este tipo.

Gráfico 44. Instrumentos de apoyo a la internacionalización que utilizan las exportadoras regulares.



Fuente: Elaboración propia

Entre los instrumentos disponibles, el más utilizado por las pymes exportadoras regulares que han respondido el cuestionario es la “Información online sobre comercio exterior” ofrecida por instituciones especializadas como el ICEX o las Cámaras de Comercio. El 70,8% de las pymes exportadoras regulares de la muestra afirma haber utilizado alguna vez estas herramientas.

El 49,5% utiliza o ha utilizado “Programas de iniciación a la internacionalización” y el 42,2% acude a “Líneas de financiación”.

“Cobertura de riesgo económico y político en las operaciones” es un instrumento que utiliza el 29,7% de las pymes exportadoras regulares de la muestra.

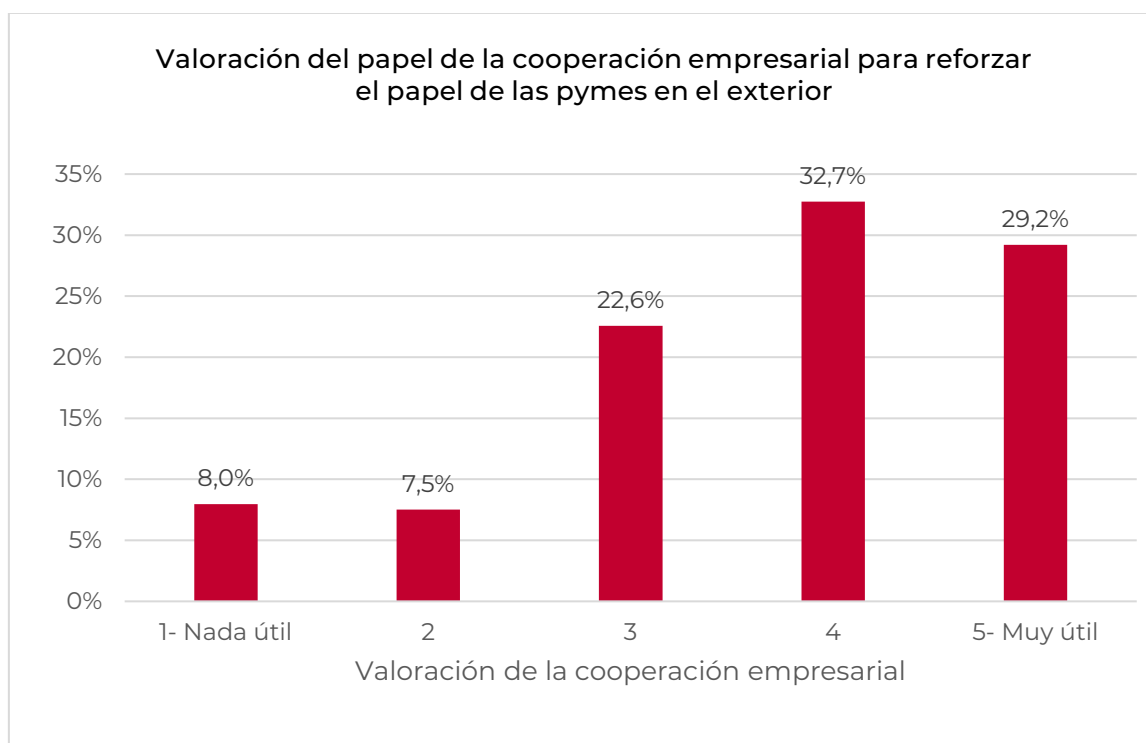
El resto de los instrumentos detallados es utilizado por un porcentaje de pymes que no alcanza el 4%.

Exportadoras regulares. El papel de la cooperación empresarial

Un elemento interesante que puede facilitar la internacionalización empresarial de las pymes es la cooperación con otras empresas. Esta colaboración puede ser útil para aprovechar la experiencia de una empresa ya internacionalizada o para reducir los costes asociados a la exportación, por ejemplo.

En el cuestionario se pedía a las empresas de la muestra que valoraran la utilidad de la cooperación empresarial a la hora de reforzar el papel de las pymes en el exterior, desde 1-Nada útil a 5-Muy útil.

Gráfico 45. El papel de la cooperación empresarial a la hora de exportar.



Fuente: Elaboración propia

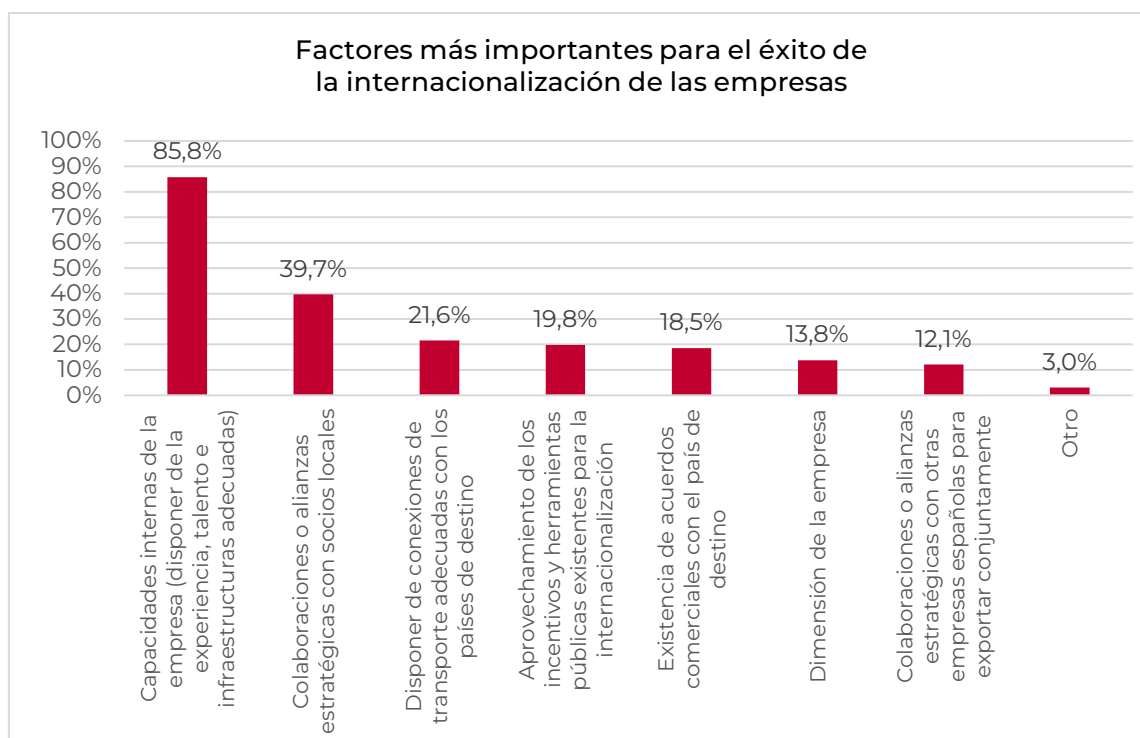
El 61,9% de las pymes exportadoras regulares encuestadas afirma que la cooperación empresarial a la hora de reforzar el papel de las empresas en el exterior es muy o bastante útil (valoración 4 o 5).

Solo un 15,5% de las empresas considera que este tipo de cooperación es poco o nada útil (valoración 1 o 2).

Exportadoras regulares. Factores de éxito en la internacionalización empresarial

Por último, las pymes exportadoras regulares pueden proporcionar información muy relevante para las empresas que se quieran iniciar en la internacionalización, relacionada con los factores que consideran más importantes a la hora de tener éxito el su proceso de salida al exterior.

Gráfico 46. Factores de éxito en la internacionalización.



Fuente: Elaboración propia

Para el 85,8% de las pymes exportadoras regulares que conforman la muestra, las “Capacidades internas de la empresa” son el principal factor de éxito en la internacionalización. Se trata del factor más importante de todos los especificados.

El resto de los factores tienen una relevancia muy inferior. Por ejemplo, “Colaboraciones o alianzas estratégicas con socios locales” es el segundo elemento en importancia, y solo es señalado por el 39,7% de las pymes exportadoras regulares encuestadas.

“Disponer de conexiones de transporte adecuadas con los países de destino”, “Aprovechamiento de los incentivos y herramientas públicas existentes para la internacionalización” y “Existencia de acuerdos comerciales con el país de destino”, son factores importantes para, aproximadamente, el 20% de las empresas exportadoras regulares de la muestra.

Otros elementos, como la “Dimensión de la empresa” o las “Colaboraciones o alianzas estratégicas con otras empresas españolas para exportar conjuntamente” son señalados por menos del 15% de las empresas de interés. Éste último factor, resulta muy o bastante útil para las empresas exportadoras regulares de la muestra, según se aprecia en el Gráfico 45, pero hay otros elementos que tienen una importancia mayor, de acuerdo con los resultados que muestra el Gráfico 46.

4.4.3 Exportadoras intermitentes o esporádicas

Este bloque se ha dirigido exclusivamente a las empresas de la muestra que exportan o han exportado, pero que no son exportadoras habituales (han exportado esporádicamente o de manera intermitente durante los últimos 4 años).

Se trata del 15,8% de las pymes que conforman la muestra.

Exportadoras intermitentes o esporádicas. Causas por la que no se exporta habitualmente

La primera cuestión por discernir de este grupo de empresas es conocer las razones por las que no exportan de manera regular.

Gráfico 47. Causas por las que no se exporta habitualmente.



Fuente: Elaboración propia

La principal razón por la que este tipo de empresas no exporta de forma regular está relacionada con el tipo de producto o servicio que venden. El 46,2% de las empresas de la muestra que no exporta habitualmente señala que “Las características del producto o servicio que ofrece dificultan una exportación continuada”. Obviamente, si el producto o servicio producido no es susceptible de ser exportado habitualmente, poco se puede hacer para llevar a estas empresas hacia el lado de las exportadoras regulares.

La segunda causa más importante por las que este tipo de empresas exportadoras no lo hacen de manera habitual es que “El tamaño/ capacidad de la empresa es muy reducido para exportar”. El 30,4% de las pymes de la muestra que exportan de manera intermitente o esporádica así lo señala.

“Complejidad burocrática para la exportación” y “Falta de personal con el conocimiento necesario” son razones seleccionadas por el 26,6% y el 24,1% de las empresas de la muestra que no exportan habitualmente.

Por último, el 13,9% de este tipo de empresas de la muestra considera que “La falta de cultura empresarial para la internacionalización” es una razón importante que dificulta que exporten de manera habitual.

En el apartado “Otro”, señalado por el 12,7% de las empresas exportadoras no habituales de la muestra, no hay un patrón claro. Alguna empresa señala la competencia internacional, otra los costes de transporte, pero no hay una razón común por la que no se exporta regularmente en todas estas respuestas.

Exportadoras intermitentes o esporádicas. Herramientas para facilitar la exportación

En este punto es útil observar cómo ven las exportadoras no habituales las herramientas que pueden ser de utilidad para favorecer la exportación de bienes y servicios, comparándolas con la opinión al respecto que tienen las pymes exportadoras regulares de la muestra, y que se representa en el Gráfico 42.

Gráfico 48. Herramientas que facilitarían la exportación. Comparativa entre exportadoras regulares y exportadoras esporádicas/intermitentes.



Fuente: Elaboración propia

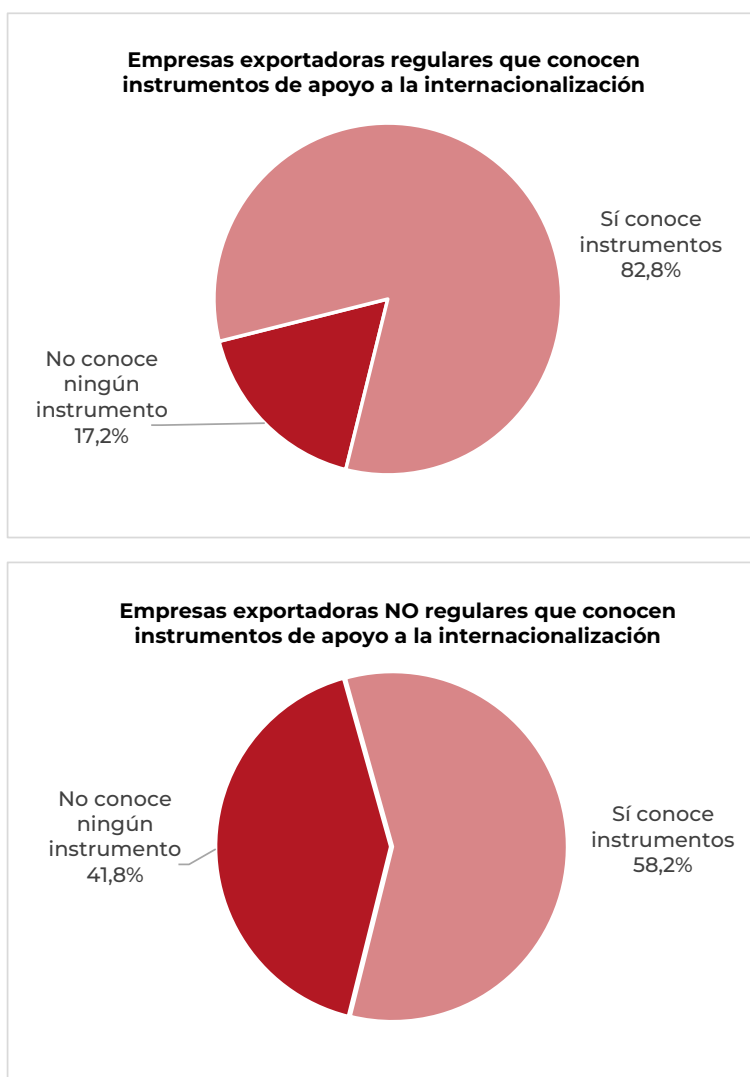
Como se aprecia en el gráfico anterior, la relevancia de las herramientas propuestas es menor para las pymes que no exportan habitualmente que para las que sí lo hacen. Más concretamente, las pymes que no exportan regularmente consideran más importante el “Asesoramiento/acompañamiento” y la “Existencia de acuerdos de libre comercio”. En tercer lugar, valoran la “Capacitación y formación en internacionalización”.

Como contraste, las exportadoras regulares valoran más, por este orden, la “Existencia de acuerdos de libre comercio”, también señalado por las pymes no exportadoras habituales, y las “Acciones de promoción”. El “Asesoramiento/acompañamiento” es la tercera herramienta más valorada por las pymes exportadoras regulares de la muestra, siendo el instrumento más valorado por las empresas que no exportan habitualmente.

Exportadoras intermitentes o esporádicas. Instrumentos de apoyo a la internacionalización

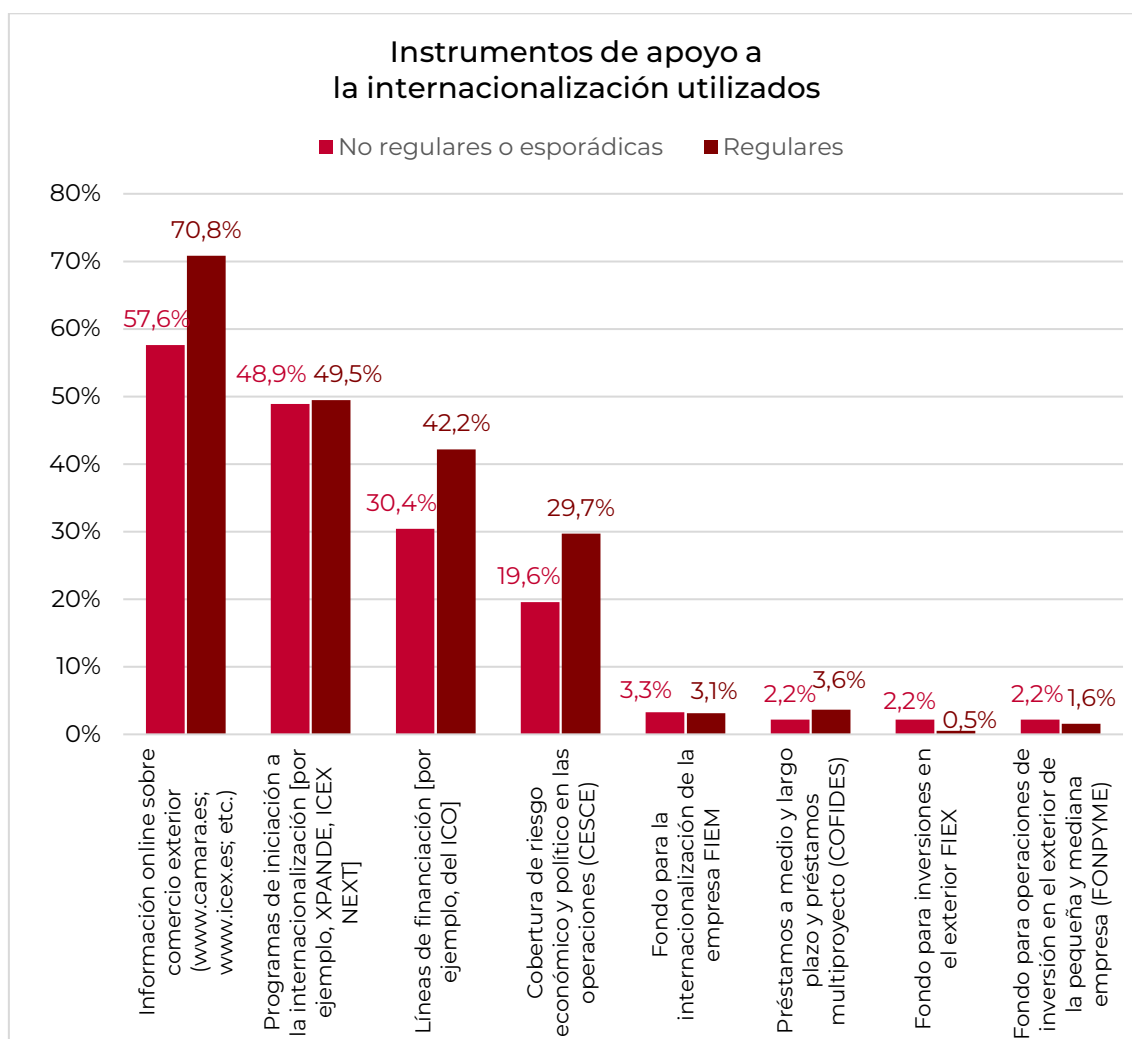
También se aprecian diferencias entre las pymes exportadoras habituales que han respondido el cuestionario y las que no son exportadoras regulares en cuanto al conocimientos de algunos instrumentos de apoyo a la internacionalización.

Gráfico 49. Conocimiento de los instrumentos de apoyo a la internacionalización.



Se aprecia una sensible diferencia entre las empresas exportadoras no regulares y las que exportan habitualmente en lo que al conocimiento de instrumentos de apoyo a la internacionalización se refiere. El 58,2% de las empresas exportadoras no regulares de la muestra conoce este tipo de instrumentos, mientras que entre las pymes exportadoras habituales que han respondido el cuestionario, este porcentaje es casi 25 puntos porcentuales superior. El 82,8% de las exportadoras regulares conoce este tipo de instrumentos de apoyo.

Gráfico 50. Instrumentos de apoyo utilizados.



Fuente: Elaboración propia

En general, las empresas exportadoras no regulares de la muestra suelen utilizar en menor medida los instrumentos de apoyo a la internacionalización existentes. El más utilizado es la “Información online sobre comercio exterior”. el 57,6% de las empresas que no exportan habitualmente que han respondido al cuestionario lo ha utilizado. Se trata del instrumento más utilizado también entre las exportadoras regulares, aunque en este caso lo ha utilizado el 70,8% de la muestra.

“Programas de iniciación a la internacionalización” ha sido utilizado por el 48,9% de las empresas exportadoras no habituales, casi al mismo nivel que las que sí exportan regularmente (49,5%).

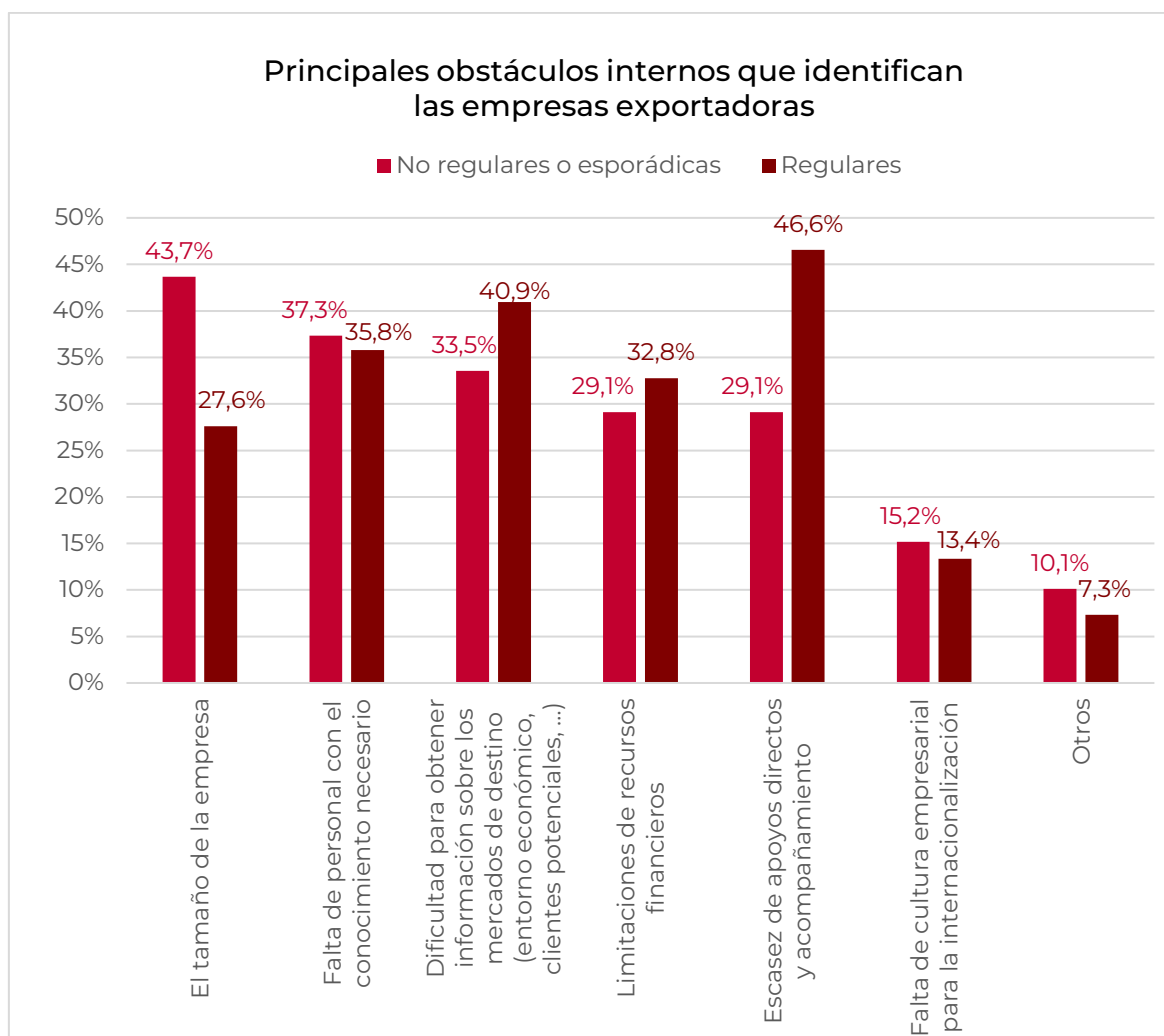
“Líneas de financiación” y “Cobertura de riesgo económico y político en las operaciones” son utilizadas por el 30,4% y el 19,6%, respectivamente, de las pymes que no exportan regularmente, porcentajes sensiblemente inferiores a los de las empresas exportadoras regulares (42,2% y 29,7%, respectivamente).

Exportadoras intermitentes o esporádicas. Obstáculos internos a la exportación

En general, los principales obstáculos que enfrentan las empresas exportadoras no regulares o las que han vendido al exterior esporádicamente son distintos a los identificados por las pymes exportadoras regulares que han participado en la

encuesta. Es decir, la sensibilidad de las empresas ante las distintas barreras propuestas difiere en función de su intensidad exportadora.

Gráfico 51. Obstáculos internos a la exportación.



Fuente: Elaboración propia

Los principales obstáculos internos para las exportadoras no habituales de la muestra son “El tamaño de la empresa” y la “Falta de personal con el conocimiento necesario”, barreras señaladas por el 43,7% y el 37,3% de estas empresas, respectivamente.

Por el contrario, para las exportadoras habituales, los principales obstáculos son distintos, como se aprecia en el Gráfico 40, y que también se recogen en el Gráfico 51. Se trata de la “Escasez de apoyos directos y acompañamiento” y la “Dificultad para obtener información sobre los mercados de destino”, indicados por el 46,6% y 40,9% de las pymes, respectivamente.

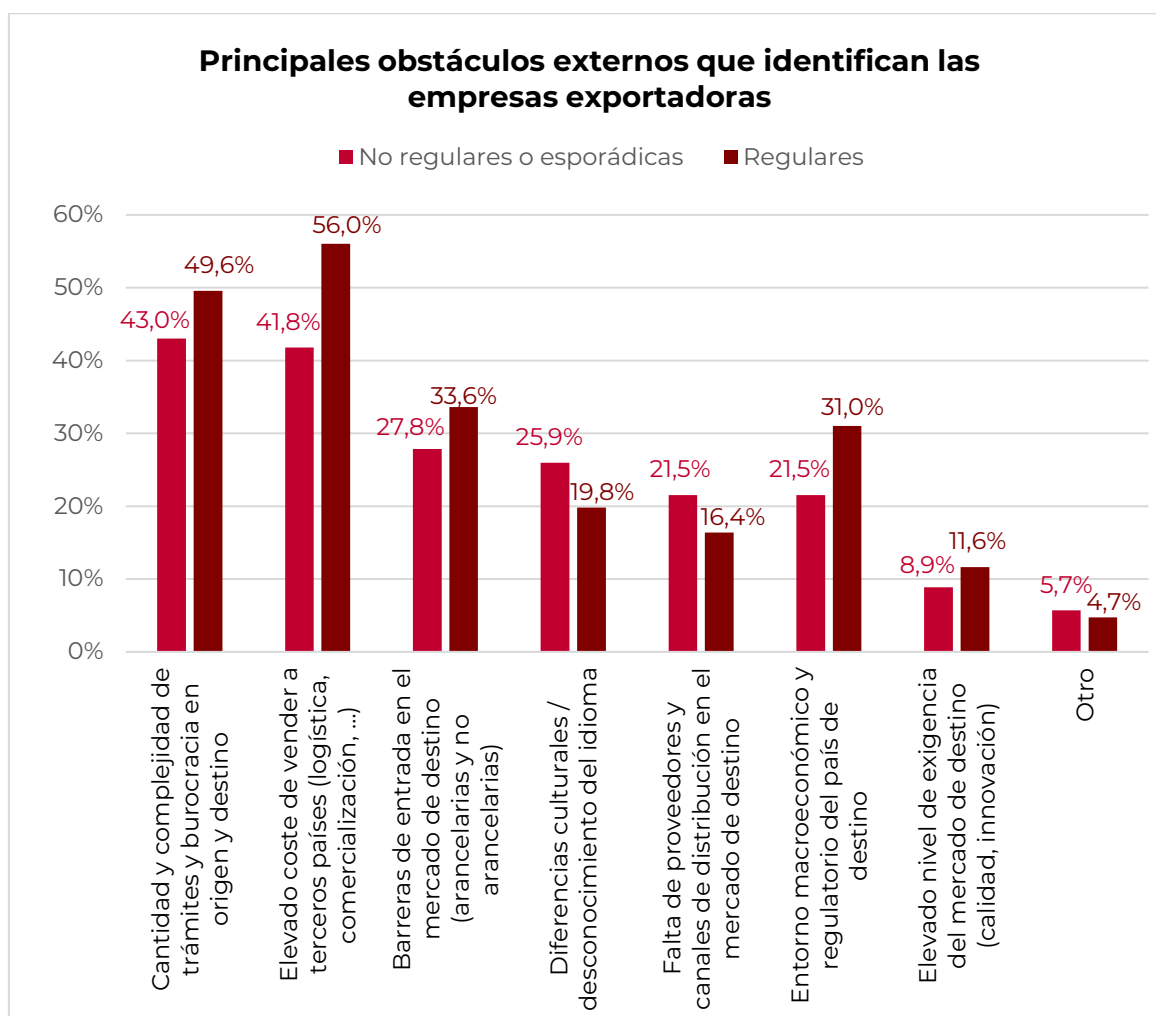
La “Falta de personal con el conocimiento necesario” es un obstáculo para el 37,3% de las pymes exportadoras no habituales, y también lo es para el 35,8% de las exportadoras regulares de la muestra. Este obstáculo es percibido de manera similar por ambos grupos de empresas.

Es de destacar cómo el “Tamaño de la empresa” es una barrera que tiene mucha menor importancia entre las empresas exportadoras habituales, lo que parece indicar

la existencia de cierta relación positiva entre el tamaño adquirido por la empresa y la posibilidad de exportar que tienen las pymes.

Exportadoras intermitentes o esporádicas. Obstáculos externos a la exportación

Gráfico 52. Obstáculos externos a la exportación



Fuente: Elaboración propia

Entre los obstáculos externos a los que tienen que hacer frente las empresas exportadoras de la muestra, las que no exportan de manera habitual consideran que la “Cantidad y complejidad de trámites y burocracia en origen y destino” y el “Elevado coste de vender a terceros países” son los más importantes (43,0% y 41,8%, respectivamente).

Las pymes exportadoras regulares coinciden, aunque el orden cambia. Para ellas el principal obstáculo es el “Elevado de coste de vender a terceros países” (56,0%) y luego la “Cantidad y complejidad de trámites y burocracia en origen y destino” (49,6%).

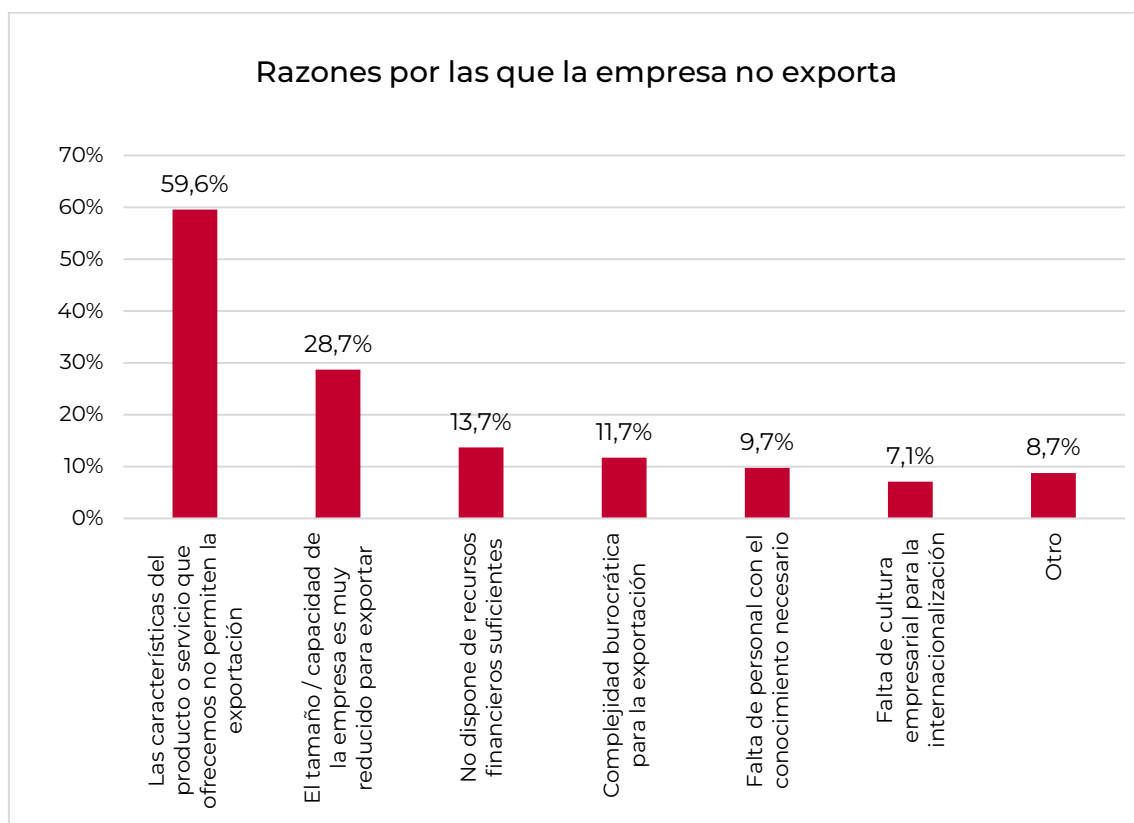
El porcentaje de empresas exportadoras no habituales que indica como barrera externa “Diferencias culturales/ desconocimiento del idioma” y “Falta de proveedores y canales de distribución en el mercado de destino” es superior al de pymes exportadoras regulares. Por el contrario, “Barreras de entrada en el mercado de destino”, “Entorno macroeconómico y regulatorio del país de destino” y “Elevado nivel de exigencia del mercado de destino”, son obstáculos señalados en mayor medida por las empresas que exportan regularmente.

4.4.4 No exportadoras

La mayoría de las empresas de la muestra no exportan. En concreto, el 60,8% de las mismas (Gráfico 39). No obstante, también se ha dedicado un bloque de preguntas a conocer las razones por las que no están internacionalizadas, cómo ven las herramientas para facilitar la exportación y si estarían interesadas en exportar en el futuro.

No exportadoras. Razones por las que no exporta

Gráfico 53. Razones para no exportar.



Fuente: Elaboración propia

La causa más importante por la que las empresas de la muestra no exportan es que “Las características del producto o servicio que ofrecemos no permiten la exportación”. El 59,6% de las empresas no exportadoras de la muestra señala esta razón por la que no vende al exterior.

Además, el 28,7% de estas empresas indica que “El tamaño/ capacidad de la empresa es muy reducido para exportar” y el 13,7% observa que “No se dispone de recursos financieros suficientes”.

La complejidad burocrática, la falta de personas formadas y la ausencia de cultura empresarial orientada a la internacionalización son razones seleccionadas por menos del 12% de las pymes.

No exportadoras. Herramientas para facilitar la exportación

También se ha preguntado a las pymes no exportadoras de la muestra sobre una serie de herramientas relevantes que podrían facilitar la internacionalización, para conocer la percepción que tienen al respecto las empresas sin experiencia en este asunto.

Dado que esta pregunta se ha hecho también tanto a las empresas exportadoras regulares que han colaborado en la encuesta, como a las que no exportan habitualmente, se puede comparar el punto de vista de los 3 grupos de empresas. El gráfico siguiente complementa la información detallada en los Gráficos 42 y 48.

Gráfico 54. Herramientas para facilitar la exportación. Visión comparada empresas exportadoras regulares, exportadoras esporádicas, no exportadoras.



Fuente: Elaboración propia

A ojos de las empresas sin experiencia en la exportación, el “Asesoramiento/acompañamiento”, la “Capacitación y formación en internacionalización” y el “Apoyo económico/ acceso a canales de financiación” son las herramientas más importantes para facilitar la internacionalización de las empresas.

Con una valoración por debajo de 4 se encuentran la “Existencia de acuerdos de libre comercio”, las “Acciones de promoción” y las “Campañas institucionales de imagen”. Precisamente, esta herramienta es la menos valorada por los 3 grupos de empresas que respondieron el cuestionario.

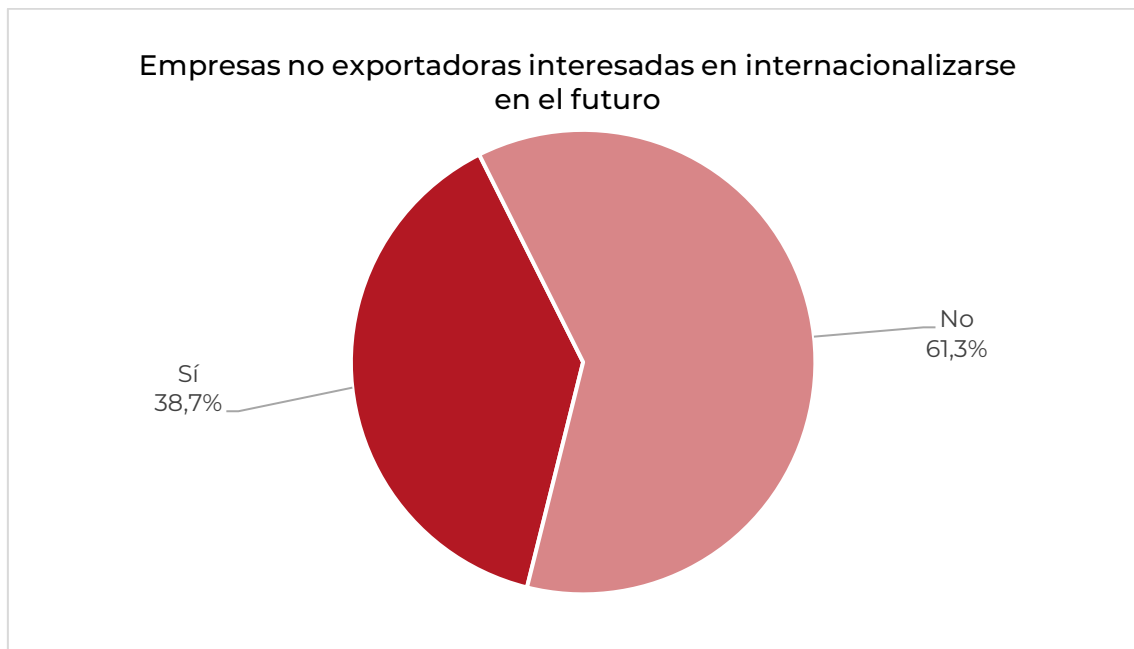
Se aprecian claras diferencias sobre la visión que tienen las empresas de estos instrumentos de apoyo en función de su situación exportadora. Cuanto menor es la experiencia exportadora, más se valoran el asesoramiento y el acompañamiento en el proceso exportador.

Cuanto mayor es esa experiencia, más relevante se considera la existencia de acuerdos de libre comercio o las acciones de promoción.

No exportadoras. Interés en la internacionalización

Por último, cabe preguntarse si las empresas no exportadoras de la muestra tendrían interés en internacionalizarse en el futuro.

Gráfico 55. Interés en la internacionalización por parte de las empresas no exportadoras



Fuente: Elaboración propia

El 38,7% de las pymes no exportadoras que han respondido al cuestionario sí estaría interesado en internacionalizarse en el futuro. En paralelo, el 61,3% de ellas que no tiene interés en exportar.

► RECUADRO ► Resultados talleres: internacionalización

INFORMACIÓN DEL TALLER

El taller tuvo lugar en la Cámara de Comercio de Barcelona y versó sobre los procesos de internacionalización de las pequeñas y medianas empresas. La sesión fue inaugurada por Josep Santacreu, presidente de la Cámara de Barcelona y la contextualización del evento fue realizada por Raúl Mínguez, director del Servicio de Estudios de la Cámara de España.

Respecto a la mesa de debate sobre los retos para la internacionalización de pymes, ésta estuvo moderada por Lluís Hernández, de la Cámara de Barcelona, y participaron representantes de tres empresas catalanas: Carles Garrido, CEO de Blautty; Belén Hevia, manager de exportaciones de Indústries Iris; y Ramón Riera, CEO de Eurofinques.

Entre los retos a la hora de iniciar procesos de internacionalización, los ponentes destacaron la importancia de conocer el mercado concreto en el que se quiere entrar, así como el papel fundamental que juega el contar con un buen socio en el territorio, ya que conocen mejor las particularidades legales, culturales y comerciales del lugar, y tienen una red de contactos mayor que facilita la realización de negocios.

También abordaron las dificultades logísticas que encuentran las empresas a la hora de importar y exportar a nuevos mercados. Asimismo, los empresarios mencionaron otras cuestiones, como la necesidad de contar con más instrumentos para la financiación de estos proyectos o el gran apoyo prestado por las cámaras de comercio españolas y la red de cámaras en el extranjero, tanto a través de las misiones comerciales, como en el apoyo para la elaboración de estrategias de internacionalización o en el análisis de mercados concretos.

CONCLUSIONES

BARRERAS

- Entre las barreras a la internacionalización, las empresas ponen de relieve la falta de uniformidad en la aplicación de la normativa aduanera en los distintos Estados miembro de la UE, así como en los requisitos exigidos. En este sentido reconocen que ya se está trabajando en ello, y si bien entienden que son procesos complicados, destacan que la entrada en vigor prevista para estas medidas (2028-2030) representa para la actividad empresarial un plazo demasiado largo.
- La exigencia de certificaciones de calidad a las empresas puede representar otra barrera de entrada a la internacionalización, una restricción para las pymes.
- Las dificultades para contar con información suficiente y apropiada sobre el mercado objetivo pueden constituir una barrera a la hora de considerar la posibilidad de internacionalización (hábitos de consumo, aranceles, regulaciones, agentes, etc.).
- A este respecto, destacan especialmente cuestiones relativas a los requisitos que debe cumplir el producto para poder ser exportado al país de destino.
- La necesidad de contar con intermediarios en el proceso, lo cual reduce los márgenes, muchas veces desalienta la decisión de internacionalizar.
- En relación con ello, algunas destacan que la imposibilidad de acceder a una red de contacto/ colaboradores locales puede representar también un obstáculo, dado que sin ella una incursión exitosa en un nuevo mercado resulta muy improbable.
- Los conflictos bélicos actuales representan también una barrera que, si bien puede ser de carácter coyuntural, debe ser tenida en cuenta. Entre otros efectos, dificultan

considerablemente la logística, producen incertidumbre, muchas veces ocasionan retrasos en los plazos y ello incluso puede afectar la imagen de marca existente en el mercado de destino.

- La cultura y el idioma del mercado de destino también pueden dificultar considerablemente la internacionalización. Las empresas con experiencia exportadora señalan que en muchos países se valora y hasta representa en cierta medida una exigencia implícita, el conocimiento del idioma local.
- Las dificultades para adaptar la estructura de la empresa y las competencias de la plantilla a las necesidades de la internacionalización constituyen, sobre todo para las empresas pequeñas, un condicionante que debe tenerse en cuenta. Desde las labores administrativas y el departamento financiero hasta la logística e incluso el etiquetado del producto, todos los procedimientos requieren de conocimiento previo y en función de ello revisión y adaptación, que en muchas ocasiones representan un impedimento insalvable para las empresas de menor dimensión.

LECCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Como punto de partida, es indispensable contar con información fiable y suficiente del o los mercados objetivos. Sin ella, es imposible calibrar las posibilidades reales de un proyecto de internacionalización.
- Las empresas que estén valorando la opción de internacionalizarse deben asegurarse también de contar con una buena marca, de confianza. Esto es un requisito previo para salir al exterior, sin el cual las probabilidades de éxito disminuyen considerablemente.
- También es imprescindible el conocimiento de los operadores locales/ red de contactos que conozcan bien el negocio, el país y las normativas locales, las costumbres y las diferencias culturales. Encontrar un buen socio/ distribuidor que facilite y oriente la introducción del producto y la implantación de la marca puede ser determinante para el éxito de la internacionalización.
- La estabilidad política, un sistema democrático y la seguridad jurídica se consideran requisitos de partida indispensables a la hora de valorar mercados de destino.
- Entre iniciativas concretas destacables, señalan el apoyo y seguimiento prestado por las Cámaras en la planificación inicial del proceso exportador.
- También son bien valoradas las acciones formativas en comercio exterior llevadas a cabo por las Cámaras.

PROPUESTAS

- Realizar acciones formativas en comercio exterior para las empresas que estén considerando internacionalizarse. Por ejemplo, a través de acuerdos de colaboración con centros de formación académica.
- Proporcionar apoyo financiero para incursiones internacionales, al menos en su etapa inicial.
- Prestar ayuda y asesoramiento con los trámites y la documentación necesaria para exportar (por ejemplo, la relativa a los productos perecederos), principalmente en las primeras etapas de la internacionalización.
- En este sentido, se propone la creación de una oficina de tramitación y apoyo a la internacionalización empresarial la que puedan acudir las pymes que requieran información, asesoramiento y acompañamiento antes y durante el proceso.
- Elaborar y poner a disposición de las empresas, de manera periódica, una agenda de todos los eventos que se desarrollan a nivel mundial, organizada según diferentes criterios de relevancia como ubicación, sector o producto.

4.5 Bloque Mecanismos de Apoyo a pymes

En los últimos años se han puesto en marcha o mejorado distintas herramientas digitales que están a disposición de las empresas para facilitar su comunicación con las Administraciones Públicas y agilizar el desarrollo de su actividad. Entre ellas se encuentran los puntos de atención al emprendimiento, la plataforma comercio conectado, el buscador de convocatorias del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el Kit Digital y el Kit *Consulting*, o determinados *sandbox* regulatorios.

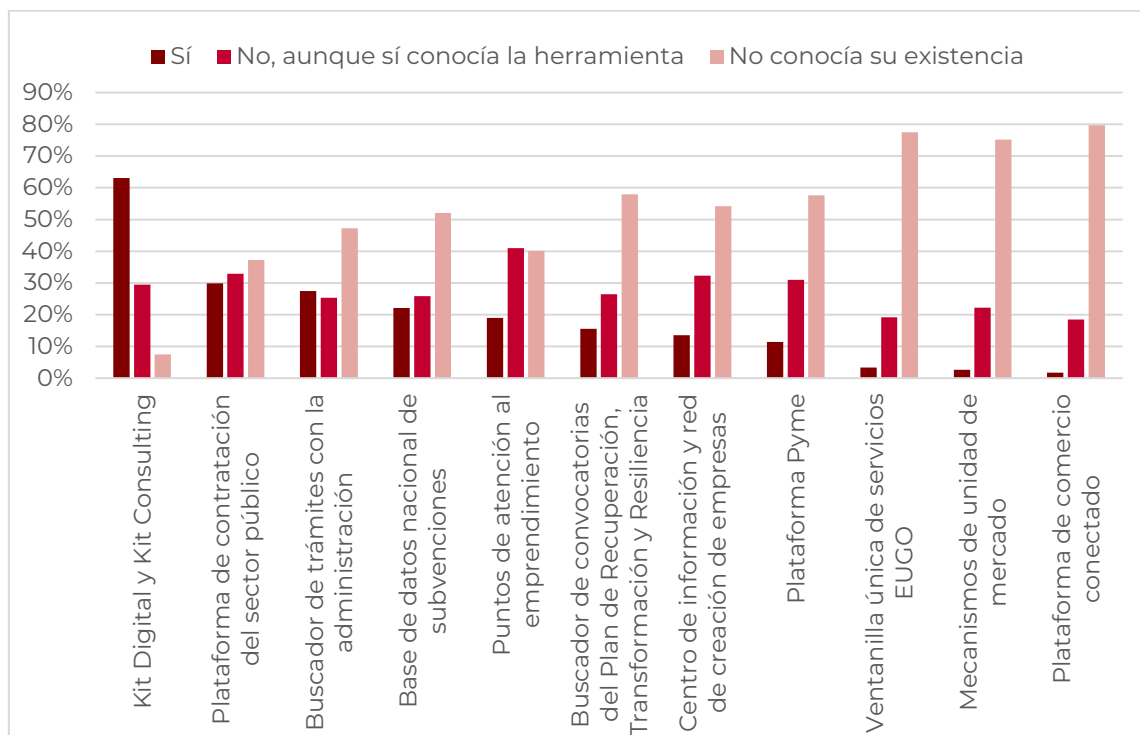
Sin embargo, **el uso por parte de las pymes de algunas de estas herramientas especializadas tiene margen de mejora**. Ello podría deberse a diversos factores, como la existencia de cierta brecha digital o la falta de conocimiento que las empresas tienen de las mismas.

Para profundizar en estos temas, se consulta a las pymes sobre el grado de conocimiento que tienen las empresas de estos mecanismos y sobre la utilización que hacen de ellos.

4.5.1 Herramientas para la mejora de la digitalización y relación pymes-AAPP

La primera pregunta del bloque relativo a los mecanismos especializados de apoyo a la empresa se refiere al grado de conocimiento y utilización por parte de las pymes de una serie de herramientas o plataformas especializadas puestas en marcha por la Administración para mejorar la digitalización de las pymes y facilitar la relación entre éstas y los organismos oficiales.

Gráfico 56. Utilización de las herramientas para la mejora de la digitalización en pymes



Fuente: Elaboración propia

El 63,0% de las empresas encuestadas afirma haber utilizado el “Kit Digital o el Kit Consulting”, siendo la herramienta más usada entre las pymes que han participado en la encuesta. A la hora de interpretar este resultado hay que volver a recordar la idiosincrasia de las empresas que han respondido el cuestionario: se trata de empresas cercanas a las Cámaras, con mayor probabilidad de participar en programas gestionados por éstas, como el “Kit Digital o el Kit Consulting”. Por esa razón es probable que este resultado esté sobreestimando la utilización que hacen el conjunto de pymes españolas del Kit Digital y Kit Consulting.

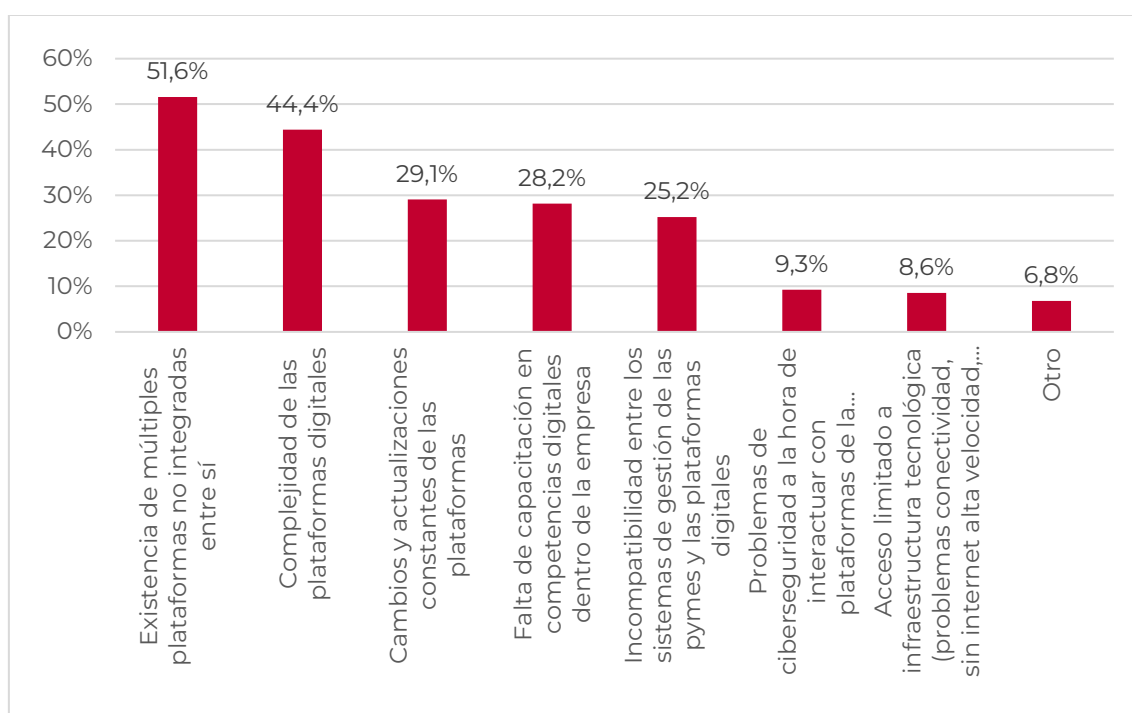
Otras herramientas utilizadas por las pymes en su relación con las AAPP son la “Plataforma de contratación del sector público” (29,9% de las pymes de la muestra la utilizan) o el “Buscador de trámites con la Administración” (27,5% de las empresas encuestadas). Aunque en ambos casos es mayor el porcentaje de empresas de la muestra que desconoce estos elementos (37,2% y 47,2%, respectivamente).

Entre las herramientas sobre las que las pymes de la muestra presentan un mayor desconocimiento se encuentran la “Plataforma de comercio conectado” (79,4% del total desconoce su existencia y el 73,8% de las pymes comerciales), la “Ventanilla única de servicios UEGO” (77,1% no la conocía) o los “Mecanismos de unidad de mercado” (desconocidos para el 74,8% de las empresas de la muestra).

4.5.2 Barreras que limitan la utilización de las herramientas digitales puestas en marcha por las AAPP

En un contexto en el que el desconocimiento y la no utilización de las herramientas que proporciona la Administración para facilitar la digitalización y la relación entre las pymes y las AAPP es evidente, según los resultados que muestra el Gráfico 56, sobre todo en lo que se refiere a ciertos mecanismos, es importante conocer los obstáculos que encuentran las empresas a la hora de utilizarlas.

Gráfico 57. Barreras a la hora de utilizar las herramientas digitales.



Fuente: Elaboración propia

Entre las barreras u obstáculos que limitan el uso de las herramientas digitales desarrolladas en el primer punto, por parte de las empresas que conforman la muestra, se encuentran la “Existencia de múltiples plataformas no integradas entre sí”, señalada por el 51,6% de las pymes encuestadas, “la Complejidad de las plataformas digitales” (44,4% de las pymes de la muestra) o los “Cambios y Actualizaciones constantes que sufren estas plataformas” (barrera para el 29,1% de las empresas encuestadas).

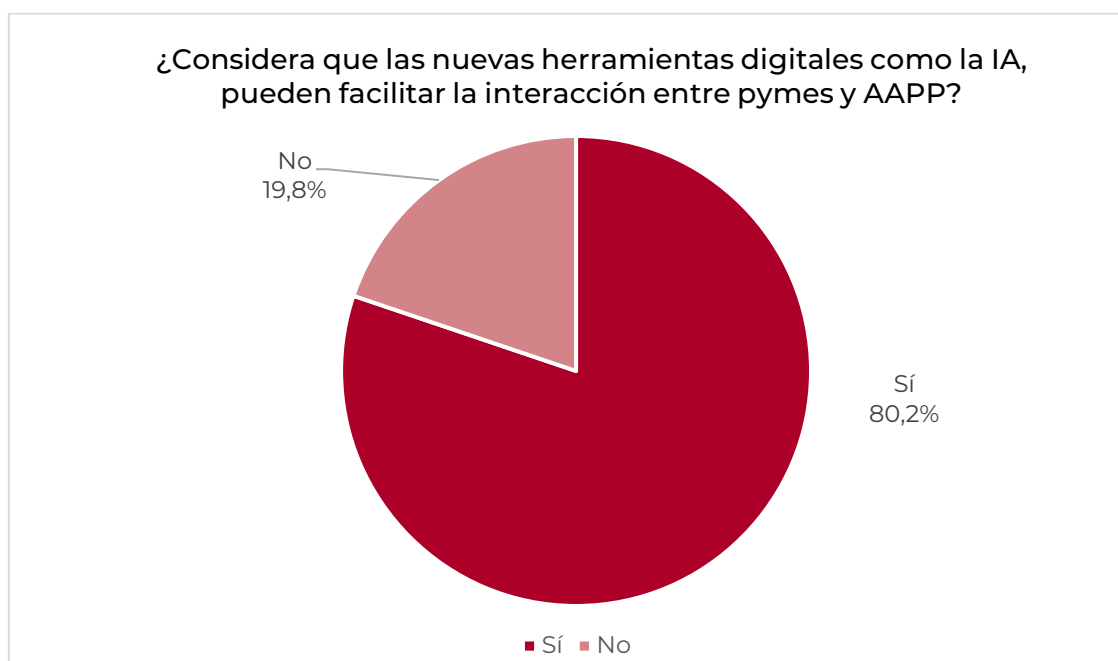
Menos del 10% de las empresas de la muestra consideran que los “Problemas de ciberseguridad a la hora de interactuar con plataformas de la Administración” y el “Acceso limitado a infraestructura tecnológica” suponen barreras que limitan el uso de las herramientas digitales puestas en marcha por la Administración.

En el apartado “Otro”, señalado por el 6,8% de las empresas se hace referencia a otras barreras que incluyen respuestas como la falta de información sobre la existencia de estas herramientas, la falta de formación para utilizarlas o la escasez de tiempo disponible para poder utilizarlas.

4.5.3 El papel de las nuevas herramientas digitales como la Inteligencia Artificial

Las nuevas herramientas digitales podrían ser útiles para facilitar la relación entre empresas y las distintas Administraciones.

Gráfico 58. Herramientas digitales y utilidad en la relación entre pymes y AA. PP.



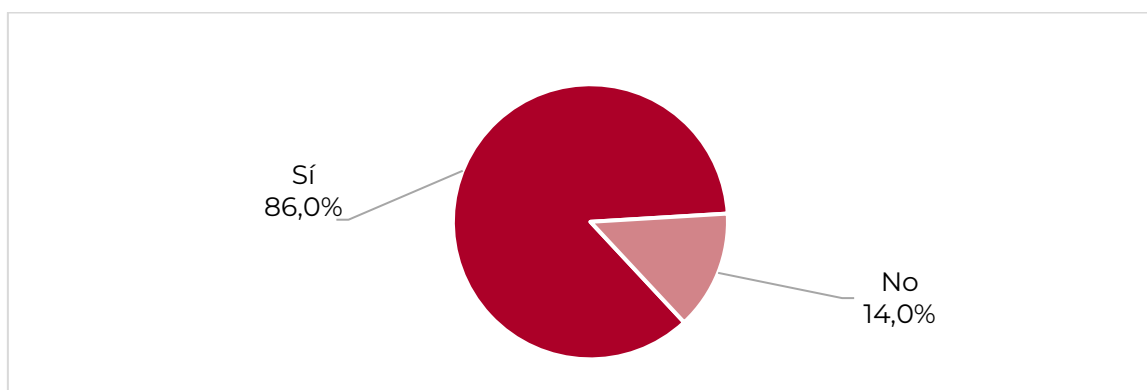
Fuente: Elaboración propia

Un 80,2% de las pymes de la muestra cree que las nuevas herramientas digitales que han surgido recientemente como la Inteligencia Artificial, por ejemplo, podrían facilitar la interacción entre empresas y AAPP.

4.5.4 Conocimiento de programas para implantar soluciones tecnológicas

La Administración está haciendo un esfuerzo importante para impulsar soluciones tecnológicas entre las empresas a través de los fondos Next Generation EU. Es importante conocer en qué medida las empresas son conscientes de la existencia de estos programas y las barreras que existen a la hora de utilizarlos.

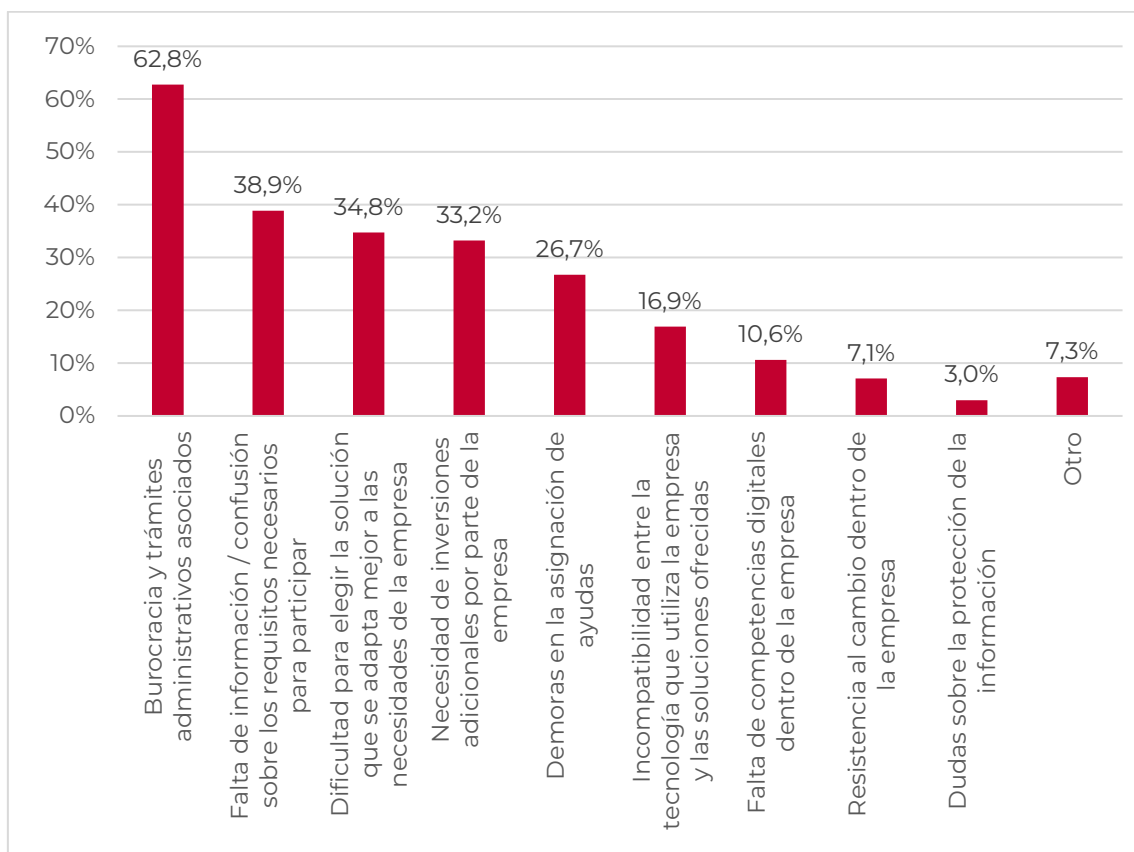
Gráfico 59. Conocimiento de los programas financiados por fondos NextGenEU.



Fuente: Elaboración propia

El 86,0% de las pymes de la muestra conocen los programas financiados con fondos Next Generation EU destinados a implantar soluciones tecnológicas en las empresas.

Gráfico 60. Barreras para la utilización de herramientas digitales de las AAPP.



Fuente: Elaboración propia

El 62,8% de las empresas de la muestra que conocen los programas anteriores, considera que la “Burocracia y los trámites administrativos asociados” a los mismos son una barrera que limita su uso, siendo éste el principal obstáculo observado.

El 38,9% de las pymes encuestadas que conoce este tipo de programas cree que existe “Falta de información o confusión sobre los requisitos necesarios para participar” en los mismos, lo que también ejerce de barrera.

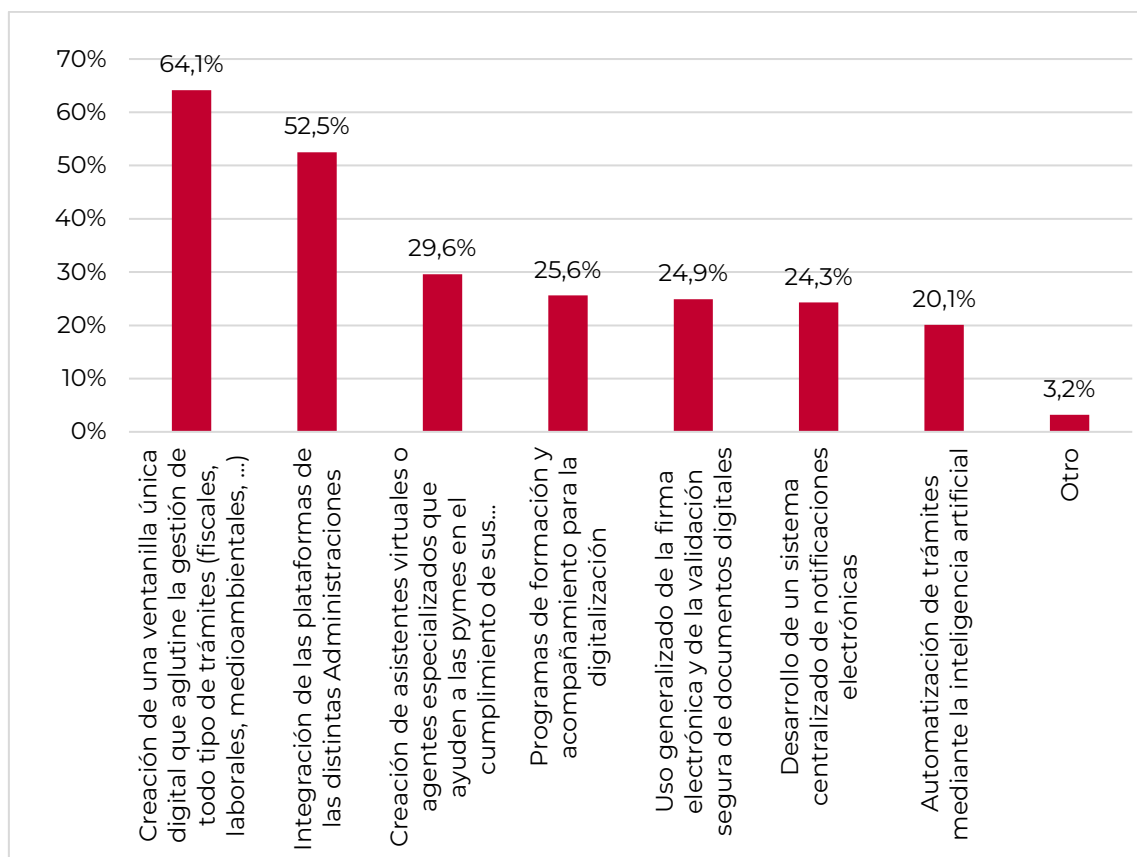
El 34,8% observa “Dificultad para elegir la solución que se adapta mejor a las necesidades de la empresa” y el 33,2% indica que la “Necesidad de inversiones adicionales por parte de la empresa” son un obstáculo para utilizar estos recursos.

En el apartado “Otro”, seleccionado por el 7,3% de las pymes de la muestra que conoce este tipo de programas, se hace referencia principalmente a que las ayudas sirven para implantar herramientas que no siempre cubren las necesidades de la empresa. También hay algunas empresas que se refieren a que quizá los mayores beneficiados de estas ayudas sean los agentes o empresas encargados de implantarlas, más que las propias pymes interesadas en recibirlas.

4.5.5 Mecanismos útiles para facilitar la comunicación entre la Administración y las pymes

Para acabar el bloque, se pidió a las empresas que eligiesen los mecanismos o herramientas que, según ellas, podrían ser útiles para facilitar la conexión entre pymes y Administraciones Públicas.

Gráfico 61. Mecanismos para facilitar la comunicación AAPP-pymes.



Fuente: Elaboración propia

Entre las herramientas propuestas, la “Creación de una ventanilla única digital que aglutine la gestión de todo tipo de trámites” fue la más importante, seleccionada por el 64,1% de las empresas de la muestra.

En segunda posición en el ranking, opción señalada por el 52,5% de las pymes encuestadas, se encuentra la “Integración de las plataformas de las distintas Administraciones”.

El resto de mecanismos propuestos fue escogido por menos del 30% de las pymes de la muestra: “Creación de asistentes virtuales o agentes especializados que ayuden a las pymes en el cumplimiento de sus obligaciones” (29,6% de las pymes encuestadas), “Programas de formación y acompañamiento para la digitalización” (25,6%), “Uso generalizado de la firma electrónica y validación segura de documentos digitales” (24,9%), “Desarrollo de un sistema centralizado de notificaciones electrónicas” (24,3%) y “Automatización de trámites mediante inteligencia artificial” (20,1%).

En el apartado “Otro”, indicado solo por el 3,2% de las empresas de la muestra se hace referencia a un evento que también salió a relucir en el debate resultante del taller dedicado a este tema, y es el hecho de que, si bien la digitalización de las AAPP es bien valorada y facilita el cumplimiento de trámites burocráticos evitando desplazamientos, por ejemplo, también se advierte que eso no debería implicar abandonar al empresario al albur de la regulación. La digitalización no debería sustituir a los funcionarios que ayudan a las empresas a solucionar los problemas que se derivan de los trámites burocráticos que deben cumplir, que no son fáciles. Las empresas necesitan personas que las acompañen.

► RECUADRO ► Resultados talleres: mecanismos de apoyo a pymes

INFORMACIÓN DEL TALLER

El taller sobre buenas prácticas regulatorias y de negocio para las pymes españolas tuvo lugar en la Cámara de Comercio de Zaragoza y se enfocó en los mecanismos especializados de apoyo a las pymes.

Participaron en la sesión el presidente de la Cámara de Zaragoza, Jorge Villarroja, quien dio la bienvenida e introdujo el evento; Andrés Pereda, director de Desarrollo Corporativo de la Cámara de España, encargado de contextualizar la sesión; y Ana María Sanz, directora general de Pymes y Autónomos del Gobierno de Aragón, que aportó la visión del gobierno autonómico sobre las buenas prácticas regulatorias para fomentar el crecimiento empresarial de la región.

El punto central del evento giró en torno a una mesa de debate con empresas aragonesas para conocer de primera mano su visión sobre los problemas que atraviesan las pymes y los empresarios, y sobre los mecanismos de apoyo existentes. En concreto, la mesa estuvo formada por Carlos Larraz, CEO de Funiglobal y Premio Pyme del Año Nacional 2018; Carlos Sánchez, CEO de Fútbol Emotion y Premio Pyme de Zaragoza 2022; y Raquel Motañés, directora general de IDE Electric y Premio Pyme de Zaragoza 2019.

Entre los principales puntos que se trataron, se abordó la dificultad para digitalizarse y mantener soluciones innovadoras en un mercado cada vez más globalizado y en constante evolución tecnológica, la falta de información a la hora de solicitar ayudas públicas o el desconocimiento sobre la existencia de algunos mecanismos de apoyo, las excesivas cargas burocráticas que suponen para las empresas la elaboración de dichas solicitudes, o la falta de una clara identificación de los niveles empresariales, más allá del número de empleados y el volumen de negocio, que en muchas ocasiones redundan en una imprecisión, o en un aumento desmedido de las cargas burocráticas.

CONCLUSIONES

BARRERAS

- Las empresas destacan la dificultad que representa la captación y retención del talento, principalmente entre las profesiones STEM. La escasez de perfiles técnicos es un obstáculo señalado de manera generalizada, con más intensidad entre las empresas retail. Destacan que esta falta de perfiles profesionales adecuados las obliga a realizar contrataciones en el extranjero, en trabajo remoto y consideran que esta situación no es la deseable. Preferirían que las personas de la plantilla pudieran asistir de manera presencial cuando fuera necesario.
- Se pone de manifiesto la incoherencia que existe a veces entre los requisitos establecidos para poder acceder a algunos mecanismos de apoyo y la finalidad que persigue el propio instrumento.
- Muchas veces la digitalización en sí misma se convierte en una barrera. En este sentido, es necesario recordar que las herramientas digitales constituyen un medio, no un fin en sí mismas. Las empresas destacan las ventajas de la digitalización de los procesos administrativos, pero en contraposición advierten de la necesidad de contar con un interlocutor que pueda resolver sus dudas, orientarlas y asesorarlas en caso de que fuera necesario.

LECCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Las empresas destacan la labor de entidades intermedias como las Cámaras, cuyos servicios están disponibles y son de utilidad para todas las dimensiones empresariales.
- Valoran especialmente la atención personalizada y directa que les ofrecen estas entidades.
- Entre las iniciativas exitosas, destacan el Programa Volveremos, de incentivos al consumo para impulsar los negocios locales de los municipios de Aragón, que se ha consolidado como instrumento eficaz y eficiente para el fomento de comercio de proximidad.

Las compras en los comercios adheridos generan un reembolso para seguir comprando con descuento en otros establecimientos de los municipios participantes. Para conocer las actividades que generan descuento en cada municipio se ha diseñado una app que permite consultar cada una de ellas para descubrir sus ventajas y condiciones cuando están activas.

Se trata de un ejemplo de utilización de la tecnología como un instrumento de revitalización de la economía local.

PROPUESTAS

- Los mecanismos desarrollados e implementados desde las Administraciones deben revisarse de manera periódica, para evaluar su eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos que persiguen, garantizando así su adecuación y mejora continua.
- Los instrumentos y mecanismos que se diseñen para apoyar la actividad empresarial deben tener en cuenta las particularidades y necesidades diferenciales que tienen las compañías en función de sus características como, por ejemplo, el sector o el tamaño. Es imprescindible que desde la administración se realice una segmentación atendiendo a ello, de modo que el recurso ofrecido responda de manera efectiva a los problemas existentes, las necesidades y capacidades de las empresas a las que se quiere llegar.
- Se manifiestan a favor de la digitalización de la Administración, siempre que ello suponga mayor agilidad y eficiencia en los procedimientos. Sin embargo, consideran imprescindible seguir disponiendo de un interlocutor para subsanar dudas o consultas, "no me quites a la persona". Es imprescindible que la Administración siga atendiendo de manera personalizada a los usuarios/ empresarios para garantizar que los apoyos llegan adecuadamente a los potenciales beneficiarios.

5. Principales conclusiones (Resumen ejecutivo)

Crecimiento empresarial

España tiene un menor porcentaje de empresas grandes que el conjunto de la UE y, sobre todo, que países como Alemania, Austria o Dinamarca. En paralelo, la productividad aparente del factor trabajo de las empresas españolas es inferior a la de los principales países europeos, incluidos Italia y Francia, que tienen un mayor peso de microempresas que España.

La limitación en el tamaño empresarial es un aspecto relevante puesto que una mayor dimensión permite incrementar la capacidad para internacionalizarse, innovar o atraer talento. Estas cuestiones, a su vez, son fundamentales para la mejora de la productividad y la competitividad del conjunto de la economía.

La existencia de un gran porcentaje de empresas pequeñas, como ocurre en España, puede ser síntoma de un entorno con dificultades para que éstas crezcan. Una realidad destacada en diversos estudios es la aparición de umbrales que dificultan el crecimiento empresarial. Estos umbrales coinciden con tamaños de empresa determinados a partir de los cuales la regulación se vuelve más estricta en algunos aspectos, motivo por el cual se acumulan muchas empresas en segmentos anteriores al umbral con el fin de evitar tener que someterse a una legislación específica. Para no traspasar los umbrales, las compañías detienen su crecimiento o incluso llegan a fragmentarse en varias entidades jurídicas.

La primera etapa del estudio trata de demostrar la existencia de estos umbrales o barreras que dificultan el crecimiento empresarial utilizando para ello una explotación específica del Directorio Central de Empresas (DIRCE) correspondiente al último ejercicio disponible, año 2023, realizada a medida para la Cámara de Comercio de España por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La conclusión principal que cabe extraer en función de los resultados obtenidos es que, aparentemente, existen ciertos segmentos de tamaño en los que se produce una disminución en el número de empresas más intensa de lo esperado, denotando la presencia de algún tipo de barrera que dificulta el crecimiento empresarial.

Un primer umbral relevante de difícil superación para empresas y personas físicas lo constituye el hecho de pasar de una situación sin empleados a contratar un trabajador. Por diversos motivos, que no solo tienen que ver con la burocracia asociada a la contratación de trabajadores sino también con factores culturales y personales, el número de empresas con un empleado es significativamente inferior al de empresas sin trabajadores contratados.

Descontado la barrera que existe al pasar de 0 a 1 empleado, por las evidentes dificultades que hay que afrontar para superarla, otros tramos de tamaño en los que se ha detectado una disminución en el número de empresas más intenso de lo previsto de acuerdo con la distribución de los datos son los siguientes:

- 7 empleados
- 10 empleados
- 20 empleados
- 50 empleados

Se podría pensar en la existencia de ciertos umbrales que las empresas parecen reacias a traspasar, y que coinciden con los segmentos de empleo identificados. Además, en el caso de 20 y 50 empleados, se ha detectado una acumulación de pymes en los tramos de empleo previos al umbral, lo que explicaría las reticencias de las empresas a superarlos.

El primer umbral detectado, aparte de la barrera asociada a la contratación del primer empleado, se sitúa en los 7 trabajadores. No se trata de un tramo de empleo en el que, a priori, se puedan identificar cuestiones regulatorias o legales que desincentiven el crecimiento empresarial, pero el hecho es que existe un 21,01% menos de pymes con 7 empleados que las que cabría esperar de acuerdo con la distribución de los datos. Este desvío podría atribuirse a diversos factores, incluyendo consideraciones financieras y fiscales, cuestiones subjetivas, estrategias de negocio, o por dinámicas del mercado laboral.

Como se resume en la Tabla 11, el número de pymes con 10 empleados es un 16,57% inferior a lo que se esperaría en función de la distribución que siguen los datos. A la hora de alcanzar los 10 empleados entran en juego una serie de regulaciones que podrían desincentivar el crecimiento de las empresas, sobre todo en el ámbito contable y laboral.

Tabla 13. Desvíos entre el número real de empresas y el esperado según la distribución de las pymes por segmento de empleo.

	7 empleados	10 empleados	20 empleados	50 empleados
Total	-21,01%	-16,57%	-18,63%	-23,94%
Industria			-21,67%	-42,35%
Servicios	-23,47%	-21,66%	-32,15%	-10,11%
Comercio	-36,12%	-26,56%		
Construcción				-57,29%

Fuente: elaboración propia.

Más concretamente, **desde el punto de vista contable, las empresas no podrán aplicar criterios de contabilidad especiales** que sí se permiten a las empresas de menor dimensión (siempre que esa condición de 10 empleados coincida con otra de éstas: activos superiores a 1 millón de euros y volumen de negocio superior a los 2 millones de euros). Además, **tampoco podrán acogerse al modelo para pymes a la hora de presentar balance, cuenta de pérdidas y ganancias o memoria.**

En el ámbito laboral las empresas a partir de 10 empleados deben cofinanciar al menos el 10% de la formación continua de sus trabajadores. También deben nombrar un delegado de personal y se trata del primer segmento de tamaño cuyas empresas pueden acogerse a las normas de despido colectivo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (un despido se considera colectivo si afecta a un mínimo de 10 trabajadores).

El número de empresas de 20 trabajadores se encuentra un 18,63% por debajo de lo esperado, denotando también la presencia de otro umbral que dificulta el crecimiento. Además, en este caso se observa una acumulación en el número de empresas pertenecientes a los segmentos de empleo inmediatamente anteriores al umbral.

A priori, no se aprecia la existencia de regulaciones que dificulten el crecimiento de las empresas al llegar a este tramo de empleo, salvo el hecho de que **en las plantillas de 20 empleados o menos se aplica, por jurisprudencia, la regulación sobre despidos colectivos que se establece en la Directiva 98/59 de la Comisión Europea, en la que se considera despido colectivo si afecta a 10 trabajadores en empresas de más de 20 empleados y menos de 100, y no la que figura en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, más restrictiva** al considerarse despido colectivo si afecta a un mínimo de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 empleados en general.

En cuanto al número de **pymes de 50 empleados, éste es un 23,94% inferior al esperado**. En este caso, ese comportamiento (junto con la acumulación de empresas en los segmentos inmediatamente anteriores al umbral) sí podría justificarse de acuerdo con la regulación existente. Por ejemplo, **las empresas de 50 trabajadores no pueden acogerse al modelo abreviado de presentación de cuentas anuales** (siempre que esta condición se dé paralelamente con alguna de las siguientes: facturación superior a 8 millones de euros o valor de los activos por encima de los 4 millones de euros).

Además, cuando una empresa alcanza los 50 empleados los sindicatos pueden exigir la creación de un comité de empresa de 5 miembros, la empresa debe financiar el 20% del coste de la formación de los trabajadores y tiene la obligación de designar 2 delegados de prevención de riesgos laborales, entre otras cuestiones.

Por otra parte, también hay normativa en materia de igualdad que entra en vigor cuando una empresa supera el umbral de los 50 empleados, como la **obligación de elaborar un plan de igualdad y la constitución de una comisión paritaria que supervise la implantación de ese plan**. Además, estas empresas tienen la obligación de justificar las diferencias salariales del 25% entre el salario medio de hombres y mujeres.

Por último, a partir de los 50 trabajadores las empresas deben contar con, al menos, un **2% de trabajadores con discapacidad y con un canal de denuncias interno**.

También existe regulación fiscal específica que podría afectar a empresas de 50 empleados o más. No obstante, en este caso se aplica en función de la facturación de las empresas, no del número de empleados, por lo que su efecto en el crecimiento del número de trabajadores de las pymes no sería tan claro.

Finalmente, hay que destacar cómo **no se observa una disminución importante del número de compañías de 250 empleados respecto al tramo inmediatamente anterior** (249 empleados). Es decir, no parece existir ningún umbral que dificulte el tránsito entre mediana y gran empresa. En este caso, los requisitos particulares para determinar si una empresa es grande de cara a exigencias contables y financieras no consideran únicamente el número de empleados (250 y más trabajadores), sino que vienen también determinados por otras cuestiones como la facturación (superior a los 40 millones de euros anuales) o los activos (superior a 20 millones de euros). Puede haber compañías que superen los 250 empleados, pero que no sean consideradas grandes empresas o viceversa, empresas que no alcancen 250 trabajadores, pero que debido a su facturación y nivel de activos sean consideradas grandes. Esa combinación de requisitos diluye en cierta medida la existencia de un umbral en ese segmento de empleo.

Una característica importante de los **umbrales observados es que tienen cierto carácter sectorial**. Es decir, las barreras al crecimiento a las que se enfrentan las empresas, que vienen asociadas a los respectivos umbrales detectados, parecen afectar de forma distinta a las empresas dependiendo del sector al que pertenecen.

Por ejemplo, en la industria existen menos empresas de lo esperado en los segmentos de 20 y de 50 trabajadores, mientras que en el sector de la construcción la caída inesperada en el número de pymes se produce únicamente en el tramo de 50 trabajadores, y no en otros umbrales.

Por otro lado, las compañías del sector comercial se muestran reacias a alcanzar los 7 empleados y también los 10 trabajadores, no quedando clara la existencia de umbrales que dificulten el crecimiento en otros segmentos de empleo.

Por último, en el sector del resto de servicios los umbrales se situarían en 7, 10 y 20 empleados. Existen dudas para confirmar la existencia de un umbral a la hora de traspasar los 49 trabajadores ya que la desviación entre el número real de pymes con 50 empleados y el esperado de acuerdo con la distribución estimada no es tan elevada en este sector como en industria o construcción.

En lo que respecta a la comparativa entre los resultados obtenidos con los datos del DIRCE 2023 y los derivados del estudio realizado hace unos años con datos del DIRCE 2016, cabe destacar cómo **la relevancia de los umbrales identificados, que coinciden en los dos estudios, no solo no se ha reducido durante este periodo de tiempo, sino que, a la vista de los datos, se ha reforzado.**

Esto es así, sobre todo, a la hora de alcanzar los 20 y los 50 empleados. Con los datos de 2023, el desvío entre el número real de empresas y el esperado de acuerdo con la distribución esperada de los datos se ha incrementado en valor absoluto respecto al estudio de 2016, afectando principalmente a las pymes de los sectores en los que más impacto tenían estos umbrales: industria y construcción.

En los umbrales relacionados con el tránsito de las empresas de los 6 a los 7 trabajadores y de los 9 a 10 empleados, más relevantes para las empresas pertenecientes al sector comercio y al del resto de servicios, las diferencias entre los resultados de ambos estudios no han sido tan importantes. Es decir, en la actualidad no parece que las empresas perciban mayores dificultades para alcanzar ese número de empleados respecto de las apreciadas en 2016.

Buenas prácticas regulatorias

La segunda etapa del estudio se basa en una encuesta a empresas destinada a recoger las percepciones de éstas sobre el entorno en el que operan en relación con cuatro ámbitos fundamentales: financiación empresarial, regulación, internacionalización, y mecanismos de apoyo a las pymes.

Financiación

El apartado dedicado a la **financiación** en las empresas revela que **la mayoría de las pymes sigue dependiendo casi exclusivamente de la banca tradicional**, mientras que las alternativas como el crowdfunding o el capital riesgo apenas se conocen o utilizan. **Las principales barreras para acceder a financiación bancaria son los altos tipos de interés, la exigencia de avales y garantías, y la dureza de las condiciones. En el caso de la financiación no bancaria, el desconocimiento y la complejidad de los procesos son los mayores obstáculos.** Además, las empresas muestran cierto escepticismo hacia la financiación pública y consideran que la abundancia de mecanismos alternativos genera confusión, lo que a menudo obliga a recurrir a asesoramiento externo.

Como propuestas de mejora, se destaca la necesidad de una ventanilla única que centralice la información sobre todas las modalidades de financiación, así como la

importancia de una planificación interna rigurosa antes de recurrir a financiación externa. También se recomienda adaptar los instrumentos de apoyo a las características específicas de cada empresa y fomentar la internacionalización como vía para diversificar riesgos y facilitar el acceso a recursos financieros.

Las empresas participantes en el taller dedicado a la financiación coincidieron en señalar que la financiación es un factor clave para el crecimiento, pero también uno de los principales obstáculos, especialmente en las fases iniciales del negocio. Existe escepticismo respecto a la financiación pública, percibida como poco competitiva y de difícil acceso, y se destaca que la abundancia de mecanismos alternativos genera confusión, lo que obliga a muchas pymes a recurrir a asesoramiento externo. Además, la falta de conocimiento sobre las opciones de financiación no bancaria es un problema generalizado, y se percibe que la financiación alternativa suele estar más orientada a empresas industriales que a las de servicios.

Como buenas prácticas, se subraya la importancia de una planificación interna rigurosa antes de buscar financiación, así como la necesidad de una ventanilla única que centralice toda la información sobre financiación no bancaria. También se recomienda aprovechar los clientes como fuente de financiación, fomentar la internacionalización para diversificar riesgos y adaptar los instrumentos de apoyo a las características específicas de cada empresa. Por último, se valora la cooperación empresarial y la existencia de asesoramiento personalizado como elementos que pueden facilitar el acceso a recursos financieros y el crecimiento empresarial.

Regulación

La mayoría de las pymes perciben una sobrecarga normativa y burocrática que dificulta su actividad diaria. Siete de cada diez empresas consideran que las regulaciones actuales suponen barreras para el desarrollo normal de su negocio, siendo el ámbito estatal el que genera mayor sensación de exceso normativo, seguido del autonómico. Además, la preocupación por el cumplimiento de la normativa es generalizada, especialmente en materias medioambientales, sociales, de morosidad y fiscales. Muchas empresas también señalan la falta de coordinación entre administraciones y la duplicidad de trámites como problemas recurrentes.

Como propuestas de mejora, las empresas reclaman adaptar la regulación al tamaño de la empresa, eliminar normativas obsoletas o duplicadas y crear ventanillas únicas que simplifiquen los trámites. También se valora la digitalización de procesos administrativos, pero se insiste en la necesidad de mantener atención personalizada para resolver dudas. En suma, las pymes demandan un entorno regulatorio más ágil, coordinado y proporcional, que facilite el crecimiento y reduzca los costes y tiempos asociados al cumplimiento normativo.

Las pymes participantes en el taller relativo a regulación coincidieron en que **la carga administrativa y regulatoria supone un sobrecoste importante**, especialmente para las empresas de menor tamaño. **Se percibe una proliferación constante de nuevas normativas desde todos los niveles de la administración** (estatal, regional, local y europeo), lo que obliga a las empresas a estar en permanente actualización y, en muchos casos, a destinar recursos específicos solo para el seguimiento normativo. Además, la normativa medioambiental y la de protección de datos/ciberseguridad se consideran especialmente complejas, y la morosidad y la fiscalidad generan preocupación por su impacto directo en la liquidez y la gestión diaria.

Como buenas prácticas y propuestas, se reclama simplificar y revisar la normativa para evitar exigencias innecesarias, así como mejorar la coordinación entre

administraciones y valorar el esfuerzo de las empresas en sostenibilidad. Se sugiere la creación de canales de denuncia comunes, campañas de información sobre costes regulatorios y la posibilidad de compensar deudas con la administración. También se destaca la importancia de que la digitalización de la administración no sustituya la atención personalizada, y que las reglas sean iguales para empresas y administración, evitando la competencia desleal y premiando el cumplimiento normativo y la sostenibilidad.

Internacionalización

Un porcentaje importante de pymes no exporta de manera regular, y entre quienes lo hacen, los principales obstáculos internos son la falta de apoyos directos, la dificultad para obtener información sobre mercados exteriores y la escasez de personal cualificado. Externamente, destacan el elevado coste de vender a terceros países y la complejidad de los trámites y la burocracia, tanto en origen como en destino. Además, existe una clara diferencia entre las empresas exportadoras habituales y las que exportan de forma esporádica, siendo el tamaño de la empresa y la falta de recursos factores especialmente limitantes para estas últimas.

Como propuestas de mejora, las empresas valoran la existencia de acuerdos de libre comercio, el asesoramiento especializado y las acciones de promoción como herramientas clave para facilitar la exportación. También se subraya la importancia de la cooperación empresarial y el acceso a información fiable sobre mercados internacionales. En definitiva, se considera fundamental adaptar los instrumentos de apoyo a las necesidades reales de las pymes y reforzar la formación y el acompañamiento en los procesos de internacionalización para superar las barreras detectadas.

Las empresas que participaron en el taller sobre internacionalización estuvieron de acuerdo con que la falta de uniformidad en la normativa aduanera y los requisitos exigidos en los distintos países de la UE representa una barrera importante para exportar. También destacan las dificultades logísticas, la necesidad de contar con información fiable sobre los mercados de destino y la importancia de tener socios locales que conozcan el entorno legal, cultural y comercial. Además, la exigencia de certificaciones de calidad y la falta de personal cualificado para adaptar la estructura de la empresa a la internacionalización son obstáculos especialmente relevantes para las pymes.

Como buenas prácticas, se subraya la importancia de disponer de información suficiente y de calidad sobre los mercados objetivo, así como de contar con una marca sólida y una red de contactos locales. Se valora el apoyo de las Cámaras de Comercio, tanto en la planificación como en la formación y el acompañamiento en el proceso exportador. También se recomienda ofrecer apoyo financiero en las primeras etapas de internacionalización y crear oficinas especializadas que asesoren y acompañen a las pymes antes y durante su salida al exterior.

Mecanismo de apoyo a pymes

Aunque herramientas como **el Kit Digital o el Kit Consulting son relativamente conocidas y utilizadas por una parte significativa de las empresas**, otras plataformas como la de comercio conectado, la ventanilla única de servicios UEGO o los mecanismos de unidad de mercado son ampliamente desconocidas. Entre las principales **barreras** para el uso de estas herramientas destacan la **existencia de múltiples plataformas no integradas, la complejidad de los sistemas y los**

constantes cambios y actualizaciones, así como la falta de información y formación específica.

Además, la mayoría de las pymes valora positivamente el potencial de las nuevas herramientas digitales, incluida la inteligencia artificial, para mejorar la relación con la Administración, pero insisten en que la burocracia y los trámites administrativos asociados a los programas de ayuda siguen siendo el principal obstáculo para su utilización. Como soluciones, las empresas reclaman la creación de una ventanilla única digital que centralice todos los trámites, la integración de plataformas y la existencia de asistentes virtuales o agentes especializados que ayuden a las pymes en el cumplimiento de sus obligaciones. En definitiva, el bloque pone de manifiesto la necesidad de simplificar, integrar y personalizar los mecanismos de apoyo para que sean realmente eficaces y accesibles para el tejido empresarial.

Las empresas que participaron en el taller coincidieron en que la digitalización y los mecanismos de apoyo pueden ser muy útiles para el crecimiento de las pymes, pero advierten que **la falta de información, la dificultad para acceder a ayudas y la excesiva carga burocrática siguen siendo obstáculos importantes**. Se valora especialmente la labor de entidades intermedias como las Cámaras de Comercio, que ofrecen atención personalizada y ayudan a las pymes a orientarse entre los distintos recursos disponibles. Además, se destaca que **la digitalización debe ser un medio para agilizar procesos, pero no debe sustituir la atención humana, ya que el acompañamiento sigue siendo esencial para resolver dudas y aprovechar realmente los recursos públicos**.

Entre las buenas prácticas, se subraya la importancia de revisar periódicamente los instrumentos de apoyo, segmentar las ayudas según el perfil y las necesidades de cada empresa y mantener siempre un interlocutor humano que facilite el acceso a los programas y herramientas públicas. También se pone en valor la experiencia de programas exitosos de incentivos al consumo local y la necesidad de adaptar los mecanismos de apoyo a la realidad cambiante del mercado y a las características específicas de las pymes. **En resumen, las empresas demandan un entorno de apoyo más accesible, personalizado y eficiente, donde la tecnología complemente, pero no sustituya, la atención directa y el asesoramiento experto.**

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de empresas con 10 o más empleados en 2023*.....	10
Gráfico 2. Productividad aparente del factor trabajo 2023* (miles de euros).....	11
Gráfico 3. Número de empresas en los primeros estratos de empleo. España 2023....	14
Gráfico 4. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. España 2023.	15
Gráfico 5. Distribución de empresas entre 30 y 93 empleados. España 2023.....	16
Gráfico 6. Distribución de empresas de 230 a 300 empleados. España 2023.....	17
Gráfico 7. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. España 2023.....	18
Gráfico 8. Ajuste del modelo.	19
Gráfico 9. Número de empresas en los en los primeros estratos de empleo según sectores de actividad. España 2023.....	23
Gráfico 10. Industria. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.	24
Gráfico 11. Industria. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.....	25
Gráfico 12. Industria. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.	25
Gráfico 13. Industria. Ajuste del modelo.....	26
Gráfico 14. Servicios. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.....	28
Gráfico 15. Servicios. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.	28
Gráfico 16. Servicios. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.	29
Gráfico 17. Servicios. Ajuste del modelo.	30
Gráfico 18. Comercio. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.	32
Gráfico 19. Comercio. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.....	33
Gráfico 20. Comercio. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.	33
Gráfico 21. Comercio. Ajuste del modelo.....	34
Gráfico 22. Construcción. Distribución de empresas entre 6 y 30 trabajadores. 2023.	36
Gráfico 23. Construcción. Distribución de empresas entre 30 y 93 trabajadores. 2023.	37
Gráfico 24. Construcción. Tasa de variación en el número de empresas por estrato de asalariados hasta 70 empleados. 2023.	37
Gráfico 25. Construcción. Ajuste del modelo.....	38
Gráfico 26. Tipos de financiación externa utilizados por la empresa.....	51
Gráfico 27. Conocimiento de la Ley Crea y Crece.	52
Gráfico 28. Problemas para acceder a financiación bancaria.	53
Gráfico 29. Problemas en el acceso a financiación no bancaria.	54
Gráfico 30. Conocimiento del mercado alternativo bursátil.	55
Gráfico 31. Factores que establecen el acceso al MAB.	55
Gráfico 32. Existen barreras regulatorias que dificultan el desarrollo de la actividad.	60
Gráfico 33. Posibles soluciones para afrontar el exceso de regulación en las pymes... ..	61
Gráfico 34. Regulación y burocracia en la Administración.	62
Gráfico 35. Preocupación a la hora de aplicar la normativa.	63
Gráfico 36. Ámbitos en los que existe preocupación ante la aplicación de la normativa.	64
Gráfico 37. Falta de coordinación entre AA. PP.	65
Gráfico 38. Áreas en las que existe falta de coordinación.	65
Gráfico 39. Periodicidad en la exportación.	70
Gráfico 40. Obstáculos internos que enfrentan las empresas exportadoras regulares.	71
Gráfico 41. Obstáculos externos que enfrentan las empresas exportadoras regulares.	72

Gráfico 42. Herramientas que facilitarían la exportación.....	73
Gráfico 43. Instrumentos para apoyar la internacionalización de las empresas.	74
Gráfico 44. Instrumentos de apoyo a la internacionalización que utilizan las exportadoras regulares.	74
Gráfico 45. El papel de la cooperación empresarial a la hora de exportar.....	75
Gráfico 46. Factores de éxito en la internacionalización.	76
Gráfico 47. Causas por las que no se exporta habitualmente.....	77
Gráfico 48. Herramientas que facilitarían la exportación. Comparativa entre exportadoras regulares y exportadoras esporádicas/ intermitentes.	78
Gráfico 49. Conocimiento de los instrumentos de apoyo a la internacionalización. ...	79
Gráfico 50. Instrumentos de apoyo utilizados.	80
Gráfico 51. Obstáculos internos a la exportación.....	81
Gráfico 52. Obstáculos externos a la exportación.....	82
Gráfico 53. Razones para no exportar.....	83
Gráfico 54. Herramientas para facilitar la exportación. Visión comparada empresas exportadoras regulares, exportadoras esporádicas, no exportadoras.....	84
Gráfico 55. Interés en la internacionalización por parte de las empresas no exportadoras.	85
Gráfico 56. Utilización de las herramientas para la mejora de la digitalización en pymes.	88
Gráfico 57. Barreras a la hora de utilizar las herramientas digitales.	89
Gráfico 58. Herramientas digitales y utilidad en la relación entre pymes y AA. PP.	90
Gráfico 59. Conocimiento de los programas financiados por fondos NextGenEU.....	91
Gráfico 60. Barreras para la utilización de herramientas digitales de las AAPP.	91
Gráfico 61. Mecanismos para facilitar la comunicación AAPP-pymes.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de empresas por tamaño y sector en España al cierre de mayo 2025.	8
Tabla 2. Tamaño empresarial por sectores (número medio de empleados por empresa).	8
Tabla 3. Porcentaje de empresas por estrato de asalariados en 2023.	9
Tabla 4. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Total empresas españolas.....	20
Tabla 5. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Industria.....	26
Tabla 6. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Servicios.	30
Tabla 7. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Comercio.....	35
Tabla 8. Cuantificación de los desvíos entre el dato real de empresas y la estimación que realiza el modelo. Construcción.	39
Tabla 9. Descenso en el número de empresas en los segmentos en los que se identifican los umbrales detectados respecto al tramo de empleo inmediatamente anterior. Comparativa 2023-2016.....	40
Tabla 10. Desviaciones entre el número real de empresas y el esperado dada la distribución estimada de los datos. Comparativa 2023-2016.	41
Tabla 11. Sector y tamaño de empresa.....	49
Tabla 12. Distribución territorial de la muestra.....	49
Tabla 13. Desvíos entre el número real de empresas y el esperado según la distribución de las pymes por segmento de empleo.....	97

Cámara
de Comercio de España